

护士人格特征与职业倦怠和离职倾向的关系

B4C¹, D8E²

1. 首都医科大学宣武医院妇产科, 100053; 2. 北京大学心理学系

摘要: 本文旨在探讨护士人格特征与职业倦怠和离职倾向的关系。采用整群抽样和分层抽样方法抽取北京市某综合性三甲医院的 224 名护士为研究对象, 采用职业倦怠量表 (MBI) 艾森克人格问卷 (EPQ) 和离职倾向问卷等工具进行评价。结果显示, 本研究受访者在情感衰竭、去人格化和低成就感三个维度上的评分均明显高于 Maslach 常模 (P 均 < 0.05), 精神质与去人格化、低成就感呈显著正相关; 内外向与情感衰竭、去人格化和低成就感量表以及离职倾向均呈显著负相关; 神经质与情感衰竭、去人格化和低成就感以及离职倾向呈显著正相关; 掩饰性与情感衰竭和低成就感呈显著负相关; 同时离职倾向与工作倦怠各维度

的评分均呈显著正相关! 掩饰性量表的 T 分 "LT# 与情感衰竭和低成就感量表呈显著负相关! 同时还可以看出\$ 离职倾向量表的评分与工作倦怠各子量表的评分之间均呈现出显著的正相关关系%

表 2 人格特征与职业倦怠和离职倾向的 Pearson 相关系数 "r 值#

职业倦怠	PT	ET	NT	LT	离职倾向
情感衰竭	0.060	-0.226 ^a	0.349 ^a	-0.331 ^a	0.458 ^a
去人格化	0.293 ^a	-0.267 ^a	0.398 ^a	0.054	0.551 ^a
低成就感	0.238 ^a	-0.211 ^a	0.221 ^a	-0.246 ^a	0.375 ^a
离职倾向	0.002	-0.372 ^a	0.219 ^a	0.112	1.000

注&a&2<0.01%

3 讨 论

随着医疗体制改革的推进\$ 社会对于护士的要求越来越高\$ 除了要求护士具备专业理论知识和过硬的操作技能以外\$ 更加强调对于病人的人性化护理%所以\$ 来自服务对象' 管理者' 医疗环境三方面的压力同时作用于护士群体%多项研究表明\$ 目前在中国\$ 护士已经成为职业倦怠的高发群体⁽⁵⁻⁷⁾\$ 职业倦怠不仅对护士的身心健康造成很大的危害\$ 而且降低了工作效率和工作质量⁽⁸⁾%本次研究结果显示护士的职业倦怠高于常模\$ 同时伴随产生了强烈的离职倾向\$ 有可能导致护士队伍出现流动性和不稳定性\$ 甚至严重的流失\$ 不仅增加护理专业培训的人力和时间\$ 影响护理服务质量及护理工作的正常运转\$ 而且还会增加在职护理人员的负担\$ 导致更多人产生离职倾向⁽⁹⁾%

心理学认为人们在应对压力事件时具有人格差异\$ 个人应对压力的反应最终需要通过潜在的人格成分的激活才能表现出来\$ 因此\$ 人格变量是个体内在的核心调节变量⁽¹⁰⁾%人格特征包含人格的倾向性和人格的心理特征两个方面\$ 需要和动机是人格的倾向\$ 决定人对现实的态度\$ 是后天习得的\$ 随环境变化而变化\$ 而心理特征是先天遗传的\$ 包括人的能力' 气质和性格⁽¹¹⁾%

本次研究结果显示护士人格特征与职业倦怠和离职倾向之间具有一定的相关性\$ 内外倾向性低分' 神经质高分' 精神质高分' 掩饰性低分的护士职业倦怠感受更强烈\$ 即具有内向' 情绪易激动' 喜怒无常' 自我中心' 冷漠等性格特质的护理人员

是职业倦怠的高危人群%其原因可能是此类人群不善于与外界沟通\$ 不能及时排解职业倦怠带来的心理负担\$ 面对工作中突然遇到的困难具有强烈的情绪反应\$ 不能很好地处理自身' 病人' 家属以及工作环境之间的关系\$ 长期的压力势必导致情感耗竭\$ 对服务对象冷淡\$ 个人成就感降低%这与前人的研究⁽¹²⁻¹³⁾ 具有一致性%

通过本研究\$ 认为在今后的工作中\$ 应该利用各种教育手段加强护士个性特征的培养\$ 使其能够有效利用社会应对资源从而选择正确地应对方式来应对工作和生活中的各种应激事件\$ 同时使自身人格缺陷在潜移默化中得到补偿和纠正\$ 从而提高工作的有效性⁽¹⁴⁾%

参考文献

- (1) 陈素坤. 临床心理护理指导(M). 北京&科学技术文献出版社\$ 2001&207-218.
- (2) 余华. 工作疲溃感问卷在我国护理人员中的测试研究(J). 护理学杂志\$ 2007\$ 22 "24#&50-52.
- (3) 龚耀先. 修订艾克森个性问卷手册(M). 长沙&湖南医学院\$ 1983\$ 2-31.
- (4) 王伟松. 铁路员工公平感与工作态度变量及离职意愿关系研究(D). 重庆西南交通大学学位论文\$ 2003.
- (5) 苏建萍\$ 马龙. 新疆部分三级甲等医院护理人员职业倦怠现状调查(J). 护理研究\$ 2011\$ 25 "9B#&2273-2276.
- (6) 蔡好珂. 护士个性特征与工作倦怠的相关性