

表4 两种行业职业紧张影响因素的 Logistic 回归分析

影响因素	偏回归系数 β 值	S.E.	Wald 值	P 值	优势比(OR)	95%CI
年龄(>35岁)	0.956	0.458	4.357	0.037	2.60	1.06~6.39
工种(技术)	1.030	0.457	5.080	0.024	2.80	1.14~6.86
行业(石材加工)	-0.778	0.382	4.150	0.042	0.46	0.22~0.97
应对能力 常量	-1.277	0.155	67.550	<0.001	0.28	—
工作满意度 常量	-4.382	0.581	56.895	<0.001	0.01	—

3 讨论

研究发现,珠海市石材加工和木质家具行业从业人员的职业紧张因素、应对能力、工作满意度得分与广州市某药企一线工人相比^[4],职业紧张因素和工作满意度得分接近,应对能力得分略高。石材加工行业男性人员的职业紧张因素和工作满意度得分均低于木质家具行业从业人员,说明石材加工行业人员职业紧张程度整体低于木质家具行业,这可能与石材加工行业人群文化程度普遍低于木质家具行业人群有关。梁佳志等^[4]发现,文化程度较高的人群职业紧张程度也高。一般而言,文化程度较高的人员对问卷的理

解较全面,对职业危害的认知更深刻,在同样工作环境下更易导致职业紧张;另一原因可能是石材加工行业的职业病危害种类相对单一,主要为噪声和粉尘,而木质家具行业除噪声、粉尘外,还存在如有机溶剂等其他多种职业危害,复杂的职业危害可能会加重从业人员的职业紧张程度。Logistic 回归分析显示,年龄>35岁、技术工种和行业是影响职业紧张程度的重要因素,应加强对木质家具行业、年龄较大和从事技术工种从业人员的健康教育与心理干预。

参考文献

- [1] 金玉兰. 职业紧张研究 [M]. 北京: 科学技术文献出版社, 2017: 177.
- [2] 李霜, 李朝林, 丘朗逸, 等. 工作场所健康促进可持续发展策略研究 [J]. 中国职业医学, 2012, 39 (6): 475-478.
- [3] 余善法, 谷桂珍, 王志炜, 等. 职业紧张与精神卫生研究 [J]. 河南医学研究, 1995, 4 (3): 214-218.
- [4] 梁佳志, 梁志彬, 周珊宇, 等. 广州市某制药企业流水线工人职业紧张和精神卫生现状调查 [J]. 职业与健康, 2017, 33 (20): 2763-2766.

(收稿日期: 2021-01-27; 修回日期: 2021-03-09)

某民营医院医护人员心理脱离影响因素分析

Analysis on influencing factor of psychological detachment of medical staff in a private hospital

武婧, 刘小华

(成都市西区医院, 四川 成都 614000)

摘要: 选取某民营医院 786 名医护人员开展问卷调查, 分析心理脱离、离职意愿和职业倦怠水平的关系以及心理脱离的影响因素。结果显示, 大专及以上学历、工龄 ≤ 10 年、年收入>10万元、中级及以下职称、白班、每周加班时间 ≤ 5 h、职业倦怠和离职意愿得分越低的医护人员的心理脱离得分越高 ($P < 0.05$)。提示民营医院应采取针对性措施提高医护人员的心理脱离水平。

关键词: 民营医院; 医护人员; 心理脱离; 离职意愿; 职业倦怠;

中图分类号: R395.6 文献标识码: B

文章编号: 1002-221X(2021)04-0338-04

DOI: 10.13631/j.cnki.zggyyx.2021.04.017

心理脱离指个体的心理和身体从工作中脱离出来, 以缓解情绪和工作绩效的压力, 从而保持个体幸

福感和绩效的潜力^[1]。随着互联网和通信技术的不断发展, 医护人员与工作的联系日益紧密, 难以从日常医疗工作中脱离出来。当医护人员努力工作时, 身心机能会出现不同程度的负荷反应, 且随休息呈现逐步减弱的趋势^[2]。民营医院在经营体制、管理制度和企业文化等方面与公立医院有所不同, 医护人员工作任务繁重、福利待遇低、自身价值难以充分体现, 使得多数医护人员在长期的临床工作中易出现压力、疲乏、焦虑等消极情绪反应, 产生离职意愿和职业倦怠^[3-5]。本文通过对某民营医院医护人员心理脱离现状及影响因素的调查分析, 以期为提高医护人员的心理脱离水平提供科学依据。

1 对象与方法

1.1 对象 选取某民营医院 786 名医护人员作为研究对象。纳入标准: (1) 正式员工且工作时间>1年;

(2) 知情同意, 自愿参与本次研究者。排除标准:
 (1) 既往有精神类疾病史者; (2) 进修、实习者;
 (3) 因休假等原因非在岗者。

1.2 方法

1.2.1 一般资料收集 采用一般资料问卷收集医护人员的性别、年龄、婚姻状况、工龄等信息。

1.2.2 心理脱离水平评估 采用《心理脱离量表》^[6]。该量表包括在非工作时间, 能忘记与工作相关的事、不会想工作上的事情、能让自己远离工作和可以从工作中解脱出来 4 个条目, 采用 Likert 5 级正向评分 (1~5 分), 总分为 4~20 分, 得分越高表明心理脱离水平越高、心理恢复越好。本调查该量表 Cronbach α 系数 0.873, KMO 检验值 0.822, 信效度良好。

1.2.3 离职意愿评估 采用中文版《离职意愿量表》^[7]。该量表包括辞去目前工作的可能性、寻找其他工作的动机和获得外部工作的可能性三个维度, 共 6 个条目, 采用 Likert 4 级反向评分 (1~4 分), 总分为 6~24 分, 得分越高, 表明其离职意愿越强烈。本调查该量表 Cronbach α 系数 0.784, 内容效度 0.828, 信效度良好。

1.2.4 职业倦怠水平评估 采用《Maslach 职业倦怠量表》^[8]。该量表包括情感耗竭 (5 个条目)、去人格化 (9 个条目)、个人成就感 (8 个条目) 三个

维度, 共 22 个条目, 采用 Likert 7 级评分 (0~6 分), 其中情感耗竭、去人格化维度为正向计分, 个人成就感为反向计分, 总分 0~132 分, 得分越高表明职业倦怠越严重。本调查该量表的 Cronbach α 系数 0.736, 内容效度 0.851, 信效度良好。

1.3 质量控制 经统一培训的调查员向所有研究对象说明问卷调查的目的, 现场集中发放填写, 匿名填写完毕后剔除无效问卷, 并对有效问卷进行编号。共发放问卷 786 份, 收回有效问卷 786 份, 问卷有效率 100%。

1.4 统计分析 采用 Excel 软件录入数据, SPSS 21.0 软件处理数据。采用 Shapiro-Wilk 检验分析数据正态分布性, 计量数据均为正态分布 ($P>0.05$)。计量资料以 $\bar{x}\pm s$ 表示, 计数资料以人数 (%) 表示。采用独立样本 t 检验、单因素 F 检验分析不同特征下医护人员的心理脱离得分, 采用 Pearson 相关性分析心理脱离与离职意愿、职业倦怠的关系, 多因素线性回归分析心理脱离的影响因素。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 不同特征医护人员心理脱离的单因素分析 不同婚姻、学历、工龄、岗位、年收入、职称、工作班制和每周加班时间的医护人员间心理脱离得分差异具有统计学意义 ($P<0.001$)。见表 1。

表 1 不同特征医护人员心理脱离的单因素分析

因素	人数 (%)	心理脱离(分)	t/F 值	P 值	因素	人数 (%)	心理脱离(分)	t/F 值	P 值
性别			1.257	0.209	工龄 (年)			193.096	<0.001
男性	328 (41.73)	12.33 \pm 2.59			≤ 5	312 (39.69)	14.59 \pm 2.65		
女性	458 (58.27)	12.04 \pm 3.84			>5~10	306 (38.93)	11.90 \pm 4.92		
年龄 (岁)			1.212	0.298	>10	168 (21.37)	7.64 \pm 2.64		
≤ 35	354 (45.04)	12.58 \pm 2.65			年收入 (万元)			12.831	<0.001
>35~<60	377 (47.96)	12.18 \pm 4.26			≤ 10	275 (34.99)	10.24 \pm 2.23		
≥ 60	55 (7.00)	12.61 \pm 4.12			>10	511 (65.01)	13.29 \pm 4.44		
婚姻			6.189	0.002	职称			72.926	<0.001
未婚	232 (29.52)	12.80 \pm 3.99			高级及以上	101 (12.85)	9.96 \pm 2.29		
离异或丧偶	122 (15.52)	11.75 \pm 3.03			中级	175 (22.26)	10.09 \pm 3.99		
已婚	432 (54.96)	11.80 \pm 3.68			初级及以下	510 (64.89)	13.46 \pm 4.61		
学历			159.003	<0.001	工作班制			28.569	<0.001
中专或高中	179 (22.77)	7.34 \pm 3.06			白班	453 (57.63)	15.60 \pm 2.81		
本科或大专	587 (74.68)	13.95 \pm 4.96			轮班	333 (42.37)	7.68 \pm 4.44		
硕士及以上	20 (2.54)	17.87 \pm 2.24			每周加班时间 (h)			14.254	<0.001
岗位			12.765	<0.001	≤ 5	574 (73.03)	13.48 \pm 2.67		
医生	314 (39.95)	10.32 \pm 3.88			>5	212 (26.97)	8.83 \pm 4.47		
护士	472 (60.05)	13.53 \pm 2.70							

2.2 医护人员心理脱离与离职意愿、职业倦怠的相关性分析 医护人员的心理脱离、离职意愿、职业倦怠得分分别为(12.26±3.18)分、(15.42±3.63)分、(107.93±7.71)分。经 Pearson 相关性分析发现,心理脱离与离职意愿呈负相关($r=-0.647$, $P<0.05$),与职业倦怠呈负相关($r=-0.285$, $P<0.05$)。

2.3 心理脱离的多因素线性回归分析 将心理脱离得分作为因变量,以性别、年龄、婚姻、学历、工

龄、岗位、年收入、职称、工作班制、每周加班时间、离职意愿和职业倦怠得分 12 个影响因素作为自变量,进行多因素线性回归分析。其中性别、年龄、婚姻、学历、工龄、岗位、年收入、职称、工作班制、每周加班时间为分类变量,离职意愿和职业倦怠得分为连续变量。结果显示,大专及以上学历、工龄 ≤ 10 年、年收入 >10 万元、中级及以下职称、白班、每周加班时间 ≤ 5 h、职业倦怠和离职意愿得分越低的医护人员心理脱离得分较高($P<0.05$)。见表 2。

表 2 心理脱离的多重线性回归分析

变量	参照组	B	S _x ⁻	β 值	t 值	P 值	95% CI
常量	—	7.192	1.619	—	4.443	0	4.014~10.369
性别	男性						
女性		-0.013	0.031	-0.015	-0.424	0.671	-0.075~0.048
年龄(岁)	≤ 35						
≥ 60		-2.269	3.131	-0.348	-0.725	0.469	-8.416~3.877
$>35\sim<60$		1.874	1.098	0.154	1.706	0.088	-0.282~4.029
婚姻	未婚						
已婚		0.319	0.636	0.037	0.502	0.616	-0.929~1.567
离异或丧偶		3.296	3.444	0.519	0.957	0.339	-3.465~10.056
学历	中专或高中						
硕士及以上		0.028	0.014	0.075	2.078	0.038	0.002~0.055
本科或大专		1.326	0.671	0.207	1.977	0.048	0.009~2.642
工龄(年)	>10						
$>5\sim 10$		0.822	0.391	0.116	2.099	0.036	0.053~1.590
≤ 5		1.800	0.826	0.297	2.181	0.030	0.180~3.421
岗位	医生						
护理		0.881	0.968	0.139	0.910	0.363	-1.019~2.781
年收入(万元)	≤ 10						
>10		0.046	0.014	0.115	3.198	0.001	0.018~0.073
职称	高级及以上						
中级		1.901	0.933	0.305	2.038	0.042	0.070~3.733
初级及以下		2.098	0.941	0.350	2.230	0.026	0.251~3.945
工作班制	白班						
轮班		-2.308	0.884	-0.390	-2.612	0.009	-4.044~-0.573
每周加班时间(h)	≤ 5						
>5		-1.712	0.848	-0.283	-2.019	0.044	-3.377~-0.048
职业倦怠	—	-1.910	0.598	-0.234	-3.192	0.001	-3.085~-0.736
离职意愿	—	-2.699	1.025	-0.428	-2.632	0.009	-4.712~-0.686

注:变量赋值,性别,男性=1、女性=2;年龄, ≤ 35 岁=1、 $>35\sim<60$ 岁=2、 ≥ 60 岁=3;婚姻,未婚=1、离异或丧偶=2、已婚=3;学历,中专或高中=1、本科或大专=2、硕士及以上=3;工龄, >10 年=1、 $>5\sim 10$ 年=2、 ≤ 5 年=3;岗位,医生=1、护理=2;年收入, ≤ 10 万元=1、 >10 万元=2;职称,高级及以上=1、中级=2、初级及以下=3;工作班制,白班=1、轮班=2;每周加班时间, ≤ 5 h=1、 >5 h=2。

3 讨论

Derks 等^[9]曾研究发现, 95%以上的医护人员班后会把工作带到家庭生活中。本调查分析显示, 医护人员的心理脱离得分 12.26 ± 3.18 分, 处于中等水平, 与芦德智等^[10]的研究结论相似。可能是由于民营医院的工作负荷较重, 医护人员需消耗更多的心理资源, 使得其心理脱离水平较低。本调查还发现, 学历越高、工龄越短、年收入越高、职称越低、白班、每周加班时间少、职业倦怠和离职意愿得分越低, 心理脱离得分越高。其原因: (1) 学历越高, 接受的相关医疗教育更多, 医技水平相对更高, 工作时间内顺利完成工作要求的可能性越大, 同时对自我的心理保护意识也较强^[11]。(2) 工龄越短、职称越低, 反映其工作经验尚浅, 工作中分工相对简单, 对工作的感知度低于工龄长者, 其心理脱离水平较高。(3) 年收入反映了医护人员的医技水平和工作地位。年收入越高, 医护人员的工作满足感、幸福感越强烈, 对工作负荷的承受力更强, 且具有更好的经济条件在非工作时间内通过运动、社会交往等多种方式促进身心脱离工作, 从而使身体机能恢复平衡。(4) 白班作为正常的工作班制, 避免了轮班制度造成的生理作息紊乱及与家属作息时间不一致的情况, 在非工作时间内能参与到家属和亲友的社会活动中, 使其内心压力感和疲惫感得到有效缓解^[12]; 每周加班时间越少, 工作负荷越轻, 非工作时间的自我可支配时间更多, 避免了医护人员出现心理衰竭的可能。(5) 根据努力-恢复模型^[13], 医护人员在工作中面临较大工作压力时, 心理脱离对恢复心理机能、保持充足的精力和积极的工作情绪具有重要意义, 短时间心理脱离可缓解医护人员工作情绪的负面感受, 同时也避免个体出现身心耗竭情况, 从而相应地减少了医护人员出现职业倦怠的可能性。(6) Sbstad 等^[14]研究指出, 离职意愿与工作满意度呈负相关。医护人员工作压力过大, 迫切需要在休息时将心理压力从工作中脱离出来, 较低的离职意愿反映了医护人员身心的放松, 其心理脱离水平较高。

民营医院管理者应尽量提高医护人员的心理脱离水平。建议采取以下措施: (1) 强化医护人员的培训和继续教育, 提高医护人员的专业知识水平和技能, 为医护人员的发展创造条件; 创新工作班制, 避免医护人员长期轮班; 鼓励医护人员在非工作时间内多参与与工作无关的运动及社会活动等, 保证较高的心

理脱离水平。(2) 根据职业倦怠、离职意愿与心理脱离之间的负向影响效果, 对于职业倦怠、离职意愿水平较高的医护人员, 多与其沟通, 采取鼓励的方式使其对工作充满信心, 保证高水平的心理脱离。因条件所限, 本研究所得结论可能存在一定的偏倚, 尚需大样本、多中心的研究认证。

参考文献

- [1] Reis D, Prestele E. The role of trait and state perfectionism in psychological detachment from daily job demands [J]. *Stress and Health*, 2020, 36 (2): 228-245.
- [2] Sonnentag S. Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work [J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2012, 21 (2): 114-118.
- [3] Olafsen AH, Bentzen M. Benefits of psychological detachment from work: Does autonomous work motivation play a role? [J]. *Frontiers in Psychology*, 2020, 11 (5): 824-837.
- [4] 孙瑶瑶, 刘菲, 曹枫林. 三甲医院医护人员职业倦怠亚型及情绪问题研究 [J]. *山东大学学报 (医学版)*, 2019, 57 (6): 100-105.
- [5] 徐征, 闫存玲. 黑龙江省医务人员职业倦怠与离职意愿的相关性研究 [J]. *中国医院管理*, 2019, 39 (2): 50-52.
- [6] 王晓辰, 徐乃赞, 刘剑, 等. 非工作时间连通行为对工作-家庭平衡满意度的影响研究: 一个有调节的中介模型 [J]. *心理科学*, 2019, 42 (4): 956-962.
- [7] 李栋荣, 李经远. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究 [D]. 台湾: 交通大学管理科学研究所, 2000.
- [8] 陈素坤. 临床心理护理指导 [M]. 北京: 科学技术文献出版社, 2001: 126.
- [9] Derks D, Bakker AB. Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery [J]. *Applied Psychology*, 2014, 63 (3): 411-440.
- [10] 芦德智, 李吉明, 时广颖, 等. 公立医院护士心理脱离测量及对离职倾向的影响 [J]. *中国医院管理*, 2018, 38 (7): 65-66, 69.
- [11] 江静云, 陈仁花, 王秀丽. 乌鲁木齐市三级甲等医院护理人员心理脱离与家庭工作冲突的分析 [J]. *职业与健康*, 2020, 36 (12): 1639-1642.
- [12] Gu YB, You XQ, Wang RM. Workplace surface acting and employee insomnia: A moderated mediation model of psychological detachment and dispositional mindfulness [J]. *The Journal of Psychology*, 2020, 154 (5): 367-385.
- [13] 张晓翔, 马红宇, 谢菊兰, 等. 工作-家庭中心性与心理解脱: 非工作时间工作连通行为的中介作用 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21 (6): 1008-1012.
- [14] Sbstad JH, Pallesen S, Bjorvatn B, et al. Predictors of turnover intention among Norwegian nurses: A cohort study [J]. *Health Care Manage Rev*, 2020, 2 (1): 117-125.

(收稿日期: 2020-07-10; 修回日期: 2020-09-19)