

# 巴州人民医院护士护理工作环境、组织承诺、共情疲劳现状及相关性

吴玥敏, 任旭慧, 刘姝杉, 李明宝, 郭俊梅\*

新疆科技学院, 新疆 库尔勒 841000

**摘 要 :** 目的: 探究护士护理工作环境、组织承诺、共情疲劳现状及之间的相互影响。方法: 采用问卷调查的方法, 选择巴州人民医院的护士作为研究对象, 对269名护士围绕护理的工作环境、组织承诺与共情疲劳相关问题进行问卷调查。结果: 护理工作环境得分(105.48 ± 18.09)分、组织承诺得分(76.91 ± 11.87)分、护士共情疲劳得分(69.79 ± 16.59)分。不同年休假时间的护士共情疲劳得分、不同学历水平职业倦怠得分有显著差异( $P < 0.001$ )。继发性创伤应激与理想承诺呈负相关( $r = -0.546, P < 0.01$ ); 共情满意与职业发展呈中等相关( $r = 0.615, P < 0.01$ )。结论: 护理管理者应及时关注护士的心理状态, 站在护士角度思考问题, 提升护士的职业幸福感, 减少护理的人才流失。

**关 键 词 :** 护士; 工作环境; 组织承诺; 共情疲劳

## Nursing Work Environment, Organizational Commitment, Compassion Fatigue, and Their Correlation in Bazhou People's Hospital

Wu Yuemin, Ren Xuhui, Liu Shushan, Li Mingbao, Guo Junmei†

Xinjiang College Of Science &amp; Technology, Korla, Xinjiang 841000

**Abstract :** Objective: To explore the current status and mutual influences of nurses' work environment, organizational commitment, and compassion fatigue. Methods: A questionnaire survey was conducted among 269 nurses from Bazhou People's Hospital, focusing on nursing work environment, organizational commitment, and compassion fatigue-related issues. Results: The scores for nursing work environment, organizational commitment, and compassion fatigue were (105.48 ± 18.09), (76.91 ± 11.87), and (69.79 ± 16.59), respectively. There were significant differences in compassion fatigue scores among nurses with different annual leave durations and in job burnout scores among nurses with different educational levels ( $P < 0.001$ ). Secondary traumatic stress was negatively correlated with ideal commitment ( $r = -0.546, P < 0.01$ ), while compassion satisfaction was moderately correlated with career development ( $r = 0.615, P < 0.01$ ). Conclusion: Nursing managers should timely attend to nurses' psychological states, consider issues from their perspective, enhance nurses' professional well-being, and reduce nursing talent turnover.

**Keywords :** nurses; work environment; organizational commitment; compassion fatigue

随着我国医疗事业不断发展, 对护士自身要求也不断增长, 护士除了帮助患者解决躯体疾病也要时时关注心理问题, 护理工作量不断增加, 护士护理工作承受着巨大的职业压力<sup>[1]</sup>, 长期处于一个高度紧张环境, 身体及心灵没有充足时间得到补充, 直接加剧了护士工作疏离感, 情绪耗竭、共情疲劳等情况发生, 且目前各三级医院所开展的管理模式护士需求差距较为明显<sup>[2]</sup>, 导致护理人才流失严重。本研究旨在调查护士共情疲劳现状及其相关性因素, 为医院的管理政策制定提供参考, 从而提高护理质量, 促进护理队伍的良性发展。

### 一、对象和方法

#### (一) 调查对象

于2023年9月—2023年11月选取巴州人民医院的在职护士为研究对象, 通过问卷调查法开展研究。共调查269名新护士, 其

中, 女221人(82.1%), 男48人(17.8%); 大专148人, 本科121人; 合同聘用257人, 正式编制12人; 护士206人; 护师60人; 主管护师3人。

纳入标准: ①获得护士执业证书(国家级)的护士; ②正在参加规范化培训的护士; ③签署知情同意书并自愿参加本研究。

通讯作者: 郭俊梅, 通讯邮箱: 1172003989@qq.com。

排除标准：①从事非临床护理工作的护士；②因进修学习等原因不在岗的护士；③患有身体或心理疾病无法正常在岗的护士。

## （二）研究工具

（1）一般资料调查表：包含护士性别、年龄、学历水平、聘任形式、职称、薪资水平、年休假时间等。

（2）护理工作环境调查表：采用国内学者叶志弘研发的量表，涵盖7个维度，由26个项目构成，使用Likert 6级评价体系，总分得分越高，表明护理工作环境越优<sup>[3]</sup>。

（3）组织承诺量表：使用凌义轻研发的中文组织承诺量表<sup>[4-5]</sup>，共划分为五个方面：感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺及发展机会承诺，总计25个项目。根据Likert 4级评分法，从“完全不同意”至“完全同意”分别赋予1~4分，总分100分，得分越高则组织承诺水平越高。

（4）中文版共情疲劳量表：量表包含3个维度，30个条目，分别为共情满意维度（积极趋势，临界值<37分）、职业倦怠维度（消极趋势，>27分）、继发性创伤应激维度（消极趋势，>17分）。根据总分超出临界值的维度数量分为轻度、中度、重度疲劳三个等级<sup>[6]</sup>。

## （三）统计学方法

基于SPSS 27.0软件进行，计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示，统计学分析采用方差分析、Pearson相关系数进行，均以 $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

## 二、结果

### （一）护士共情疲劳得分情况

不同年休假时间的护士共情疲劳得分有显著差异（ $P < 0.001$ ），不同学历水平护士职业倦怠得分有显著差异（ $P < 0.001$ ），不同学历水平护士继发性创伤应激得分有显著差异（ $P < 0.05$ ），其他结果见表1。

表1 护士共情疲劳得分情况（分， $\bar{x} \pm s$ ）

项目		例数	共情疲劳得分	共情满意得分	职业倦怠得分	继发性创伤应激得分
性别	男	48	59.29 $\pm 18.58$	36.94 $\pm 7.96$	10.54 $\pm 4.81$	26.73 $\pm 11.39$
	女	221	59.90 $\pm 16.17$	38.00 $\pm 8.52$	10.02 $\pm 4.73$	27.28 $\pm 9.87$
	F		0.052	0.633	0.471	0.116
	P		0.820	0.427	0.493	0.733
学历	本科	121	62.06 $\pm 19.76$	37.73 $\pm 9.88$	11.00 $\pm 5.06$	25.30 $\pm 8.33$
	大专	148	57.00 $\pm 11.04$	37.92 $\pm 6.21$	9.03 $\pm 4.09$	28.72 $\pm 11.21$
	F		6.335	0.033	11.92	7.787
	P		0.012	0.856	<0.001	0.006
职称	护士	206	59.64 $\pm 17.84$	38.39 $\pm 8.81$	10.02 $\pm 4.92$	26.94 $\pm 10.60$

项目		例数	共情疲劳得分	共情满意得分	职业倦怠得分	继发性创伤应激得分
	护士	60	59.83 $\pm 11.83$	36.58 $\pm 6.15$	10.08 $\pm 3.95$	27.48 $\pm 8.41$
	主管护士	3	69.00 $\pm .00$	23.00 $\pm .00$	17.00 $\pm .00$	38.00 $\pm .00$
	F		0.469	5.984	3.254	1.804
	P		0.626	0.003	0.040	0.167
年休假	<3天	107	64.68 $\pm 17.73$	41.07 $\pm 7.32$	10.85 $\pm 5.21$	29.00 $\pm 11.44$
	3—5天	125	56.87 $\pm 15.35$	35.54 $\pm 8.85$	9.61 $\pm 4.49$	26.43 $\pm 8.90$
	>5天	37	55.49 $\pm 13.88$	36.08 $\pm 6.88$	9.68 $\pm 3.92$	24.43 $\pm 9.36$
	F		8.254	14.679	2.156	3.503
	P		<0.001	<0.001	0.118	0.032

### （二）护士护理工作环境、组织承诺、共情疲劳现状的相关性分析

结果显示，巴州人民医院护士共情疲劳与组织承诺呈负相关（ $r = -0.389$ ,  $P < 0.01$ ），各维度得分分析显示：继发性创伤应激与理想承诺呈负相关（ $r = -0.546$ ,  $P < 0.01$ ）；共情满意与职业发展呈中等相关（ $r = 0.615$ ,  $P < 0.01$ ），具体得分情况见表2。

## 三、讨论

### （一）各因素对护士共情疲劳得分的影响

结果显示，不同年休假时间的护士共情疲劳得分有显著差异（ $P < 0.001$ ），年休假不仅有助于实现员工的工作与生活平衡，还能显著提升他们的工作满意度和幸福感，拥有更多年休假的护理人员，能够实现更充分的心理状态恢复与身体精力的提升，通过提升精神状态，临床工作中的满意度得以显著增强<sup>[7]</sup>。其次护士职业倦怠得分也受不同学历水平影响（ $P < 0.001$ ），拥有高学历的护理人员享有广泛的职业选择，他们的职业道路多元且丰富，但实际临床工作环境及待遇与个体期望值差异明显，导致护士丧失了工作热情和动力<sup>[8]</sup>，增强了护士的职业倦怠感。本科学历护士继发性创伤应激得分明显低于大专学历护士（ $P < 0.05$ ），对于高学历的护理人员来说，其受过专业的知识培训并有丰富的社交圈和资源支持，在面对继发性创伤时，能有丰富的知识储备和实际的帮助去应对<sup>[9]</sup>。

### （二）共情疲劳、组织承诺与护理工作环境各维度相关性

据调查结果显示：其中共情满意得分为（ $34.81 \pm 8.42$ ），职业倦怠得分为（ $30.74 \pm 7.14$ ），继发性创伤应激得分为（ $27.18 \pm 6.14$ ），两个值均大于临界值，可知护士处于中度共情疲劳。在医疗领域中，护士常常面临着的不包括繁重的工作任务，还涉及到与患者及其家属的复杂互动。部分护士因工作环境的压力和紧张的工作状态，未能获得充分的休息，加之面对少数患者对护士工作的不理解和负面行为，这些因素共同作用下，极

表2 护士护理工作环境、组织承诺、共情疲劳现状的相关性分析 (n=269)

项目	共情疲劳量表			组织承诺量表					护理工作环境量表						
	1共情满意	2职业倦怠	3继发性创伤应激	4感情承诺	5规范承诺	6理想承诺	7经济承诺	8机会承诺	9职业发展	10领导管理	11医护关系	12认可氛围	13专业自主	14基本保障	15充足人力
1	1														
2	0.032	1													
3	0.156*	0.945**	1												
4	0.313**	-0.266**	0.342**	1											
5	0.359**	-0.377**	-0.440**	0.624**	1										
6	0.331**	-0.457**	-0.546**	0.683**	0.762**	1									
7	0.318**	-0.442**	-0.511**	0.675**	0.777**	0.828**	1								
8	0.410**	0.282**	-0.337**	0.701**	0.672**	0.783**	0.799**	1							
9	0.615**	-0.142**	-0.088	0.428**	0.350**	0.414**	0.403**	0.607**	1						
10	0.594**	-0.199	-0.037	0.446**	0.373**	0.407**	0.410**	0.607**	0.924**	1					
11	0.571**	-0.056	0.015	0.508**	0.425**	0.423**	0.483**	0.646**	0.897**	0.932**	1				
12	0.571**	-0.142*	-0.069	0.503**	0.390**	0.407**	0.465**	0.619**	0.900**	0.926**	0.935**	1			
13	0.541**	-0.048	0.032	0.439**	0.382**	0.418**	0.449**	0.612**	0.884**	0.941**	0.947**	0.909**	1		
14	0.418**	-0.082	-0.039	0.300**	0.276**	0.304**	0.334**	0.437**	0.655**	0.645**	0.633**	0.572**	0.652**	1	
15	0.459**	-0.122*	-0.053	0.295**	0.382**	0.334**	0.341**	0.414**	0.580**	0.544**	0.541**	0.508**	0.540**	0.754**	1

注 \*P<0.05呈显著相关, \*\*P<0.01呈显著相关。

易导致护士产生消极情绪。继发性创伤应激与理想承诺呈负相关 (r=-0.546, P<0.01), 可能的原因为: 护士因为想要追求更好的人生, 提高自身素质, 所以积极投身于护理工作, 当再次面对之前的护理情景, 护士便付出比之前更大的努力完善这项工作, 所以护士本身会积极面对工作中遇到的挫折和不良影响, 因此继发性创伤应激得分会随之降低。共情满意与职业发展呈正相关 (r=0.615, P<0.01), 一个充满支持、资源丰富、管理有效的环境可以显著减少护士的心理压力, 提高其工作满意度和职业发展水平<sup>[10]</sup>。

#### 四、小结

随医疗技术的不断精进护理任务难度提升, 护理任务在生活与工作间分配不均, 护士长期处于工作状态致使情绪不稳定从而影响生活工作, 陷入一个恶性循环。因此, 护理管理者应更多地关注护士的工作状态, 站在护士角度思考问题, 提供适当的支持系统, 构建一个更加健康、支持性和有成就感的工作环境, 才能够有效预防和减轻护理人员的心理健康问题, 降低共情疲劳水平。

#### 参考文献

[1] 杨雅淇, 朱莎. 临床护士共情疲劳现状及其影响因素研究 [J]. 护理管理杂志, 2020, 20(9):5.  
 [2] 曹瑞敏. 儿科护士应对方式、问题解决能力对共情疲劳的影响研究 [D]. 武汉轻工大学, 2022.  
 [3] 刘洋. 护理工作环境和应对方式对 PICU 护士共情疲劳的影响研究 [D]. 吉林大学, 2020.  
 [4] 赵利华, 韩玉萍, 王佳, 等. 职业幸福感在护士疲劳与组织承诺间的中介效应 [J]. 护理管理杂志, 2020(011):020.  
 [5] 阳丽霞. 长沙市三甲医院男护士角色压力、心理一致感、组织承诺现状及影响因素研究 [D]. 湖南师范大学, 2018.  
 [6] 杨雅淇, 朱莎. 临床护士共情疲劳现状及其影响因素研究 [J]. 护理管理杂志, 2020, 20(09):653-657.  
 [7] 李晓微, 张鸿雁, 郝春艳, 等. 长春市某三级甲等医院临床护士共情疲劳与领悟社会支持的相关性研究 [J]. 中华现代护理杂志, 2019, 25(17):5.  
 [8] 刘颖宇, 谢洪琼. 临床护士科研压力与职业倦怠的研究进展 [J]. 当代护士 (上旬刊), 2024, 31(07):30-33.  
 [9] 李靖, 蔡卫新, 郭翠华, 等. 新入职护士信息素养与自主学习能力的研究 [J]. 中华护理教育, 2020, 17(7):5.  
 [10] 栾贝贝, 汤玉霞, 周利华, 等. 安徽省某三级甲等医院儿科医护人员共情疲劳与职业认同感的相关性分析 [J]. 职业与健康, 2020, 36(3):5.