

重症监护病房低年资护士压力源分析及对策的研究

米 洁(重庆医科大学附属第一医院急诊科中心 ICU 400016)

【摘要】 目的 调查分析重症监护病房(ICU)低年资护士压力源,探讨有效的应对策略。**方法** 采用问卷调查的方式对该院 7 个 ICU 69 名低年资护士进行调查研究。**结果** ICU 低年资护士主要的压力源包括特殊的工作环境、频繁的中夜班、工作经验不足、福利待遇低、患者及家属的不理解及医生的不认可和配合等等。**应对策略:** 应从改善工作环境、加强专科业务知识培训、提高福利待遇、处理好各种关系以及合理人员配备等方面针对具体情况进行减压,采取个体化应对。**结论** ICU 低年资护士压力源是多方面的,应针对具体情况采取个体化措施进行减压。

【关键词】 重症监护病房; 低年资护士; 压力源

DOI:10.3969/j.issn.1672-9455.2011.07.004 文献标志码:A 文章编号:1672-9455(2011)07-0777-02

Analysis of stressors in ICU junior nurses and countermeasures MI Jie (Department of Emergency and Central ICU, First Affiliated Hospital, Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China)

【Abstract】 Objective To investigate the main stressors of ICU junior nurses in order to take effective measures to decrease stressors. **Methods** Questionnaires were used to investigate stressors of 69 junior nurses in 7 ICU. **Results** The main stressors of ICU junior nurses included particular work environment, frequent late and night shift, lack of experience, low benefits, lack of understanding of patients and their families, no recognition and mismatch of doctors and so on. The individual coping strategies should be conducted to reduce stress aiming at specific circumstance, in aspects such as improving working environment, strengthening professional knowledge training, increasing welfare and remuneration, treating various relations and rational personnel allocation. **Conclusion** Stressors of ICU junior nurses is multifaceted. The individual measures should be taken to reduce stress aiming at the specific circumstance.

【Key words】 ICU; junior nurses; stressors

众所周知,重症监护病房(ICU)护士从事的工作是护理危重患者,在一般护士的基础上要求 ICU 护士素质更高、知识面更广、应变能力更强,上述原因使 ICU 护士的培养周期变长,所以习惯将工龄 5 年以下的 ICU 护士称为 ICU 低年资护士。压力源是指对身体施加影响而促发非特异性全身应激反应的各种因素。本文对本院 7 个 ICU 的 69 名低年资护士进行压力源问卷调查,并就应对策略进行了探讨。现报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象 对本院中心 ICU、胸外 ICU、神外 ICU、普外 ICU、呼吸 ICU、神内 ICU、心内 ICU 共 69 名工龄 5 年以下的护士进行抽样调查,其中护师 36 名,护士 34 名;本科 42 名,大专 27 名,中专 1 名;年龄 21~28 岁,均为女性。正式在编护士 41 名,合同护士 29 名。

1.2 调查方法 发放问卷调查表,对 70 名工龄 5 年以下的 ICU 护士采用不记名问卷调查法进行测评。问卷内容为参照相关文献自制的压力源调查表,结果分为 1~4 等级评分,得分越高,压力越大。发出 70 份问卷,有效收回问卷 69 份,有效回收率 98.6%。所有数据均经统计学分析处理。

2 结 果

ICU 低年资护士压力因素很多,排名前 6 位的分别是特殊的工作环境、频繁的中夜班、年轻工作经验不足、福利待遇低、患者及家属的不理解及医生的不认可和配合等。见表 1。

表 1 69 名 ICU 工低年资护士的前 6 位压力源水平

序列	压力源	$\bar{x} \pm s$
1	特殊工作环境	3.53 ± 0.42
2	频繁的中夜班	3.47 ± 0.36
3	年轻而工作经验不足	3.32 ± 0.28
4	福利待遇低	3.26 ± 0.47
5	患者及家属的不理解	3.21 ± 0.52
6	医生的不认可	3.04 ± 0.41

3 讨 论

ICU 护理工作繁重,护士尤其是低年资护士工作压力大,压力源很多。本研究提示主要压力源包括以下几个方面:(1)特殊的工作环境。ICU 都是危重患者,要求都是层流病房,是一个特殊的工作环境,封闭相对较严。长期在一个与世隔绝的环境中工作,心理健康会受到严重影响。护士连续工作 8~12 h,长时间见不到阳光,容易产生一种囚禁感,身心疲惫,从而产生压力^[1]。(2)频繁的中夜班。ICU 都是危重患者,从一开始就决定了护理工作的繁重性,需要护士付出更多的精力。加之人员配置不足和制度的不完善,频繁的中夜班就应运而生。ICU 低年资护士和中夜班牢牢捆绑在了一起。护士长期处于超强度、超负荷的工作状态,饮食、睡眠无规律,导致生物节律

(包括月经周期)紊乱、生理功能下降,严重影响护士的身心健康。可以说,频繁的中夜班是 ICU 低年资护士的恶梦。(3)年轻而工作经验不足。ICU 患者病情复杂、变化快,护理人员必须掌握多学科抢救知识,要有敏锐的观察力和敏捷的思维能力。加之 ICU 仪器复杂且不断更新,要求 ICU 护士不断学习和适应学科发展。这些要求对 ICU 护士不论是在体力上,还是在精神上上都加重了负担。尤其是年轻的低年资护士,工作时间较短,经验不足,高度紧张都会使其身心疲惫,对自身不满足及期望过高而产生忧虑的心理。稍有不慎就可能会导致差错事故的发生。(4)福利待遇低。虽然付出很多,但因为年轻、工作时间短等原因,ICU 低年资护士福利待遇却较低,其付出得不到充分肯定,精神压抑。这严重挫伤他们的自尊,造成其心理不平衡,产生自卑、失望、焦虑、抑郁等负面情绪,严重的可能对工作产生反感,导致差错事故的发生。(5)患者及家属的不理解。目前社会对护理工作重要性认识不足,被某些社会人群认为是“高级保姆”。这不公平的、有歧视性的评价,传统的社会观念将他们的地位一再贬低。随着人们法律意识的增强和法制化的进程,部分患者或家属怀疑、歪曲医疗事实,医闹事件层出不穷,医患关系日趋紧张。护士长期超负荷的工作,必然造成服务不到位,易导致护患纠纷。同时每天面对饱受伤病折磨、痛苦不堪的患者,会时刻感到肩上责任重大,担心工作中出差错,贻误患者的抢救和治疗。工作中经常接触濒死和危重的患者,也给护士造成一定的心理压力^[2]。(6)医生的不认可。医护关系因为传统医护存在社会地位差距,加之医护之间对对方的角色要求不同,导致在工作配合过程中容易出现不协调现象,人际关系比较紧张,医生对护士不认可,尤其是低年资护士。

针对 ICU 低年资护士所面临的不同压力源,结合以往的经验教训,制定了相应的对策。(1)创造良好的工作环境。ICU 合理布局,各种仪器及药品定点、定位^[3],制订完善、合理的治疗护理制度,抢救程序化、条理化,这样有利于提高抢救成功率,并帮助 ICU 护士建立最佳身心状态,缓解其紧张情绪。(2)完善人员配置,人性化排班。完善人才引进和储备,在人力资源上给予倾斜,适当增加 ICU 的护士人数^[4],尽力按规定配置 ICU 护士,医护比例 1:1,护患比例 2:1,并注意新老搭配。护士长应及时掌握全体护理人员的身心状态及家庭组成和状况,尤其是特殊情况,采取人性化排班方式,机动、灵活的排班,使护士(尤其是工作时间不长的低年资护士)感到科室的尊重和关爱,保持平和心态、恢复体力。调整在 ICU 工作时间较长的护士到普通病房,让她们的心理、生理机制得到调整和恢复^[5]。(3)加强业务学习,不断提高专业水平。针对 ICU 患者病情复杂、变化快的特点,定期开展业务学习,业务培训,不间断地送有发展潜力的护士外出进修学习,了解和掌握本专业的最新动态。年轻的 ICU 护士更应自觉抽时间进行业务学习,以适应 ICU 对护理专科人才的要求以及自身发展的需要。

护士长和高年资护士应关心鼓励他们的学习,做好“传、帮、带”,以减轻低年资护士的心理压力^[6]。(4)做好绩效工资改革,奖惩结合。护士长应严格考勤,尽量对护士的工作量化,并与工资福利挂钩,做好绩效工资改革,多劳多得,使 ICU 护士在辛勤劳动后能得到相应的回报,体现出对劳动者的尊重。这有利于保持其工作热情,缓解工作压力。另外注意奖惩结合,双管齐下,惩罚本身不是目的,只是为了使 ICU 护士始终保持清醒的头脑,认识到中心 ICU 工作的重要性,谨小慎微,尽量避免犯错。(5)加强护患共通,改善护患关系。年轻的 ICU 护士应学会与患者及家属沟通的技巧,使其了解 ICU 工作的特殊性,明白各项医疗和护理操作的必要性及相关费用,争取患者及家属的理解与支持,改善护患关系。无问题时要沟通,有矛盾或误解时医护之间要团结合作,更要多与患者及家属沟通。(6)改善医护关系,加强团结合作。科主任和护士长应从科室管理者的角度,平衡医生和护士的地位,理顺医护关系,强调医护地位的平等,并注意利益分配的合理性。针对 ICU 患者危重的特点,ICU 医护之间应加强沟通,团结协作,互相把关,互相补救,尽力把工作做好,尽力做好对患者和家属的沟通和解释工作,共同维持和促进科室的正常运转与不断发展,为创建和谐 ICU 而共同努力。护士本身也应该做好自我心理调节,正确认识自己的职业,消除自卑心理,使自己处于良好的心理状态,有效地抗衡职业压力^[7-8]。

综上所述,ICU 的工作性质和特点决定了 ICU 低年资护士工作压力较大,压力源是多方面的。应针对具体情况采取个体化措施进行减压,从而提高护理工作质量。

参考文献

- [1] 李艳华. 手术室护士压力产生的原因分析及对策[J]. 南方护理学报, 2005, 12(7): 91-92.
- [2] 刘玉芬. 临床护士心理压力源与工作满意度调查分析[J]. 检验医学与临床, 2010, 7(10): 921-924.
- [3] 张海燕, 龚晓琪, 邓育芬. ICU 护士压力源与应对方式的调查分析[J]. 国际护理学杂志, 2006, 25(8): 611-613.
- [4] 刘宇, 何国平. 护士工作压力源研究进展[J]. 中华护理杂志, 2004, 39(11): 852-854.
- [5] 席凤英. ICU 护士压力源与身心健康状况调查分析及对策[J]. 齐鲁护理杂志, 2010, 16(1): 54-56.
- [6] 沈好. ICU 护士压力源调查及管理对策[J]. 护理实践与研究, 2009, 6(2): 21-23.
- [7] 朱白丽, 卫徐萍, 王琳. 护士群体职业压力与生活质量关系的研究[J]. 检验医学与临床, 2009, 6(19): 1619-1622.
- [8] 金桂萍. 心理干预时急性出血性脑卒中患者康复的影响[J]. 临床实验医学杂志, 2009, 8(2): 151-152.

(收稿日期: 2010-12-15)