

# 精神科护士心理授权及职业认同感与职业倦怠的相关研究

尹燕 卢勇 张奕

曲靖市第三人民医院

DOI:10.12238/carnc.v3i7.16342

**[摘要]** 目的：分析精神科护士心理授权、职业认同感与职业倦怠的相关性。方法 采用便利抽样法选取本院 2023 年 1 月—2024 年 1 月期间 120 名精神科护士，运用相关量表开展问卷调查。结果 护士心理授权总分（ $56.34 \pm 8.56$ ）分，职业认同感总分（ $78.65 \pm 10.23$ ）分，37.5% 的护士存在不同程度职业倦怠。且心理授权、职业认同感与职业倦怠总分及部分维度得分显著相关（ $P < 0.05$ ）。结论 精神科护士心理授权和职业认同感较低，职业倦怠问题突出，三者关联密切，需提升前两者以缓解职业倦怠。

**[关键词]** 精神科护士；心理授权；职业认同感；职业倦怠

中图分类号：R47 文献标识码：A

## Research on the Correlation between Psychological Empowerment, Professional Identity, and Occupational Burnout among Psychiatric Nurses

Yan Yin, Yong Lu, Yi Zhang

Qujing Third People's Hospital

**Abstract:** Objective: To explore the correlation among psychological empowerment, professional identity, and occupational burnout of psychiatric nurses. Methods: From January 2023 to January 2024, 120 psychiatric nurses were selected by convenience sampling from a hospital. Questionnaire surveys using relevant scales were conducted. Results showed that the total score of psychological empowerment was ( $56.34 \pm 8.56$ ), the total score of professional identity was ( $78.65 \pm 10.23$ ), and 37.5% of nurses experienced varying degrees of occupational burnout. Significantly, psychological empowerment, professional identity correlated with the total score and some dimensions of occupational burnout ( $P < 0.05$ ). Conclusion: Psychiatric nurses exhibit low levels of psychological empowerment and professional identity, with prominent occupational burnout. These three factors are closely interrelated, and enhancing the former two may relieve occupational burnout.

**Keywords:** Psychiatric nurse; Psychological authorization; Professional identity; burnout

### 引言

精神科护理工作是医疗体系中不可或缺的重要组成部分，其工作内容复杂且充满挑战。精神科护士不仅要承担基础的护理操作，还要密切关注患者的精神状态，随时应对患者可能出现的冲动、自伤、攻击等突发性行为<sup>[1]</sup>。为此，本研究分析精神科护士心理授权、职业认同感与职业倦怠的相关性，结果详见下文。

### 1 资料与方法

#### 1.1 基础资料

采用便利抽样法选取本院 2023 年 1 月—2024 年 1 月期间 120 名精神科护士为研究对象。纳入标准：持有有效护士执业资格证书；在精神科工作时间  $\geq 1$  年；自愿参与本研究并签署知情同意书。排除标准：近期经历重大生活事件（如亲人离世、离婚等）影响心理状态者；患有严重躯体疾病或

精神疾病者。120 名护士中，年龄 22-48 岁，平均（ $30.55 \pm 5.84$ ）岁；工作年限 1~20 年，平均（ $6.24 \pm 3.53$ ）年；学历方面，大专及以下 50 名，本科 65 名，硕士及以上 5 名；职称分布为护士 40 名，护师 55 名，主管护师及以上 25 名。

#### 1.2 方法

##### 1.2.1 心理授权量表

选用 Spreitzer 编制的心理授权量表中文版，该量表包含工作意义、自我效能、自主性和工作影响 4 个维度，共 12 个条目。采用 Likert 7 级评分法，从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~7 分，得分越高表明心理授权水平越高。

##### 1.2.2 职业认同感量表

采用徐曼等编制的护士职业认同感量表，涵盖职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能、职业挫折应对和职业自我反思 5 个维度，共 20 个条目。采用 Likert 5 级评分法，

## Clinical Application Research of Nursing Care

从“完全不符合”到“完全符合”分别计1~5分,得分越高表示职业认同感越强。

## 1.2.3 职业倦怠量表

使用 Maslach 编制的职业倦怠量表—服务行业版(MBI-HSS),包含情感耗竭、去个性化和个人成就感降低3个维度,共22个条目。其中情感耗竭维度9个条目,去个性化维度5个条目,个人成就感降低维度8个条目。采用 Likert 7级评分法,得分越高说明职业倦怠程度越严重。

由经过统一培训的调查人员向符合条件的护士发放问卷,详细说明调查目的、填写方法及注意事项,问卷当场发放当场回收。共发放问卷120份,回收有效问卷120份,有效回收率100%。

## 1.3 观察指标

心理授权量表通过将各维度得分及总分与国内常模对比,评估精神科护士心理授权水平;职业认同感量表依据得分高低判断护士职业认同感强弱;职业倦怠量表中,若情感耗竭维度得分 $\geq 27$ 分、去个性化维度得分 $\geq 10$ 分、个人成就感降低维度得分 $\leq 33$ 分,则判定为存在职业倦怠。

## 1.4 统计学方法

运用 SPSS 22.0 统计学软件进行数据分析。计量资料以( $\bar{x} \pm s$ )表示,两组间比较采用独立样本 t 检验,多组比较采用方差分析;计数资料以例数(n)、百分数(%)表示,组间比较采用 $\chi^2$ 检验。采用 Pearson 相关分析探究心理授权、职业认同感与职业倦怠各维度之间的相关性。以 $P < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

## 2 结果

## 2.1 精神科护士心理授权得分情况

心理授权量表总分为( $56.34 \pm 8.56$ )分,各维度得分分别为:工作意义( $15.23 \pm 3.21$ )分,自我效能( $14.87 \pm 3.05$ )分,自主性( $13.56 \pm 2.89$ )分,工作影响( $12.68 \pm 2.41$ )分。

## 2.2 精神科护士职业认同感得分情况

职业认同感量表总分( $78.65 \pm 10.23$ )分,各维度得分分别为:职业认知评价( $16.34 \pm 2.56$ )分,职业社会支持( $15.87 \pm 2.41$ )分,职业社交技能( $14.56 \pm 2.23$ )分,职业挫折应对( $16.02 \pm 2.67$ )分,职业自我反思( $15.86 \pm 2.34$ )分。

## 2.3 精神科护士职业倦怠得分情况

职业倦怠量表中,情感耗竭维度得分为( $25.67 \pm 6.89$ )分,去个性化维度得分为( $9.56 \pm 3.21$ )分,个人成就感降低维度得分为( $35.43 \pm 7.56$ )分。有45名护士(37.5%)存在不同程度的职业倦怠,其中情感耗竭维度得分 $\geq 27$ 分的有28名(23.33%),去个性化维度得分 $\geq 10$ 分的有20名(16.67%),个人成就感降低维度得分 $\leq 33$ 分的有32名(26.67%)。

## 2.4 心理授权、职业认同感与职业倦怠的相关性分析

表1 Pearson 相关分析结果显示,心理授权总分及各维度得分与职业倦怠总分及情感耗竭、去个性化维度得分呈显著负相关( $P < 0.05$ ),与个人成就感降低维度得分呈显著正相关( $P < 0.05$ );职业认同感总分及各维度得分与职业倦怠总分及情感耗竭、去个性化维度得分呈显著负相关( $P < 0.05$ ),与个人成就感降低维度得分呈显著正相关( $P < 0.05$ )。

表1 心理授权、职业认同感与职业倦怠的相关性分析(r)

| 变量        | 心理授权总分  | 职业认同感总分 |
|-----------|---------|---------|
| 职业倦怠总分    | -0.423* | -0.387* |
| 情感耗竭维度    | -0.395* | -0.362* |
| 去个性化维度    | -0.378* | -0.345* |
| 个人成就感降低维度 | 0.401*  | 0.376*  |

注: \*表示  $P < 0.01$

## 3 讨论

## 3.1 精神科护士心理授权现状分析

本研究结果显示,精神科护士心理授权总分与相关研究结果比较较低。从工作性质来看,精神科护理工作的专业性和风险性要求护理操作必须严格遵循医疗规范和流程,护士在患者治疗决策过程中的参与度较低,工作自主性受到限制。例如,在精神药物治疗方案调整、电休克治疗等关键环节,护士更多的是执行医嘱,难以发挥自身专业知识和技能,导致自主性维度得分较低。此外,精神疾病的治疗周期长、康复效果具有不确定性,部分患者病情反复发作,护士难以在短期内看到自身工作对患者康复的明显成效,这使得护士对工作意义的感知和自我效能感降低<sup>[2]</sup>。

## 3.2 精神科护士职业认同感现状分析

本研究中精神科护士职业认同感总体处于中等水平,于社会层面,公众对精神疾病的偏见导致精神科护理工作社会认可度低,护士常因职业受到异样对待,削弱职业自豪感,影响认同感形成<sup>[3]</sup>。医院管理方面,重医轻护现象普遍,护理人员在职称晋升、薪资待遇、科研参与等方面受限,不合理的绩效考核也使护士对职业发展迷茫,降低认同感。职业发展路径上,精神科护理缺乏多元晋升通道,专科培养与专家认证体系不完善,护士长期从事基础工作,难以明确发展方向,逐渐丧失职业热情与认同。可见,改善社会认知、优化管理模式、完善职业发展体系,是提升精神科护士职业认同感的关键。

## 3.3 精神科护士职业倦怠现状分析

本研究发现,37.5%的精神科护士存在不同程度的职业倦怠,其中情感耗竭和个人成就感降低问题较为突出。精神科护理工作强度大、压力高,护士需要长时间保持高度警惕,随时应对患者可能出现的突发状况,如暴力攻击、自杀自伤等。同时,工作时间不规律,频繁的夜班轮转打乱了护士的

## Clinical Application Research of Nursing Care

正常生活节奏,导致生物钟紊乱,身心疲惫,情感资源过度消耗,从而引发情感耗竭。在社会层面,公众对精神疾病存在误解和偏见,对精神科护理工作的重要性和专业性认识不足,护士在工作中难以获得应有的社会尊重和认可<sup>[4]</sup>。

### 3.4 心理授权、职业认同感与职业倦怠的相关性

Pearson 相关分析表明,心理授权和职业认同感与职业倦怠密切相关。心理授权水平高的护士,对工作具有更强的掌控感和自信心,能够充分发挥自身能力,积极应对工作中的各种挑战,从工作中体验到更多的价值和意义,从而减少情感耗竭和去个性化,提升个人成就感,降低职业倦怠程度。当护士在参与患者个性化护理方案制定过程中能够充分表达自己的专业见解,并看到自己的建议对患者康复产生积极影响时,其心理授权水平会得到提升,同时职业倦怠感也会相应减轻,职业认同感同样在缓解职业倦怠中发挥着重要作用,对职业高度认同的护士,会将护理工作视为实现自我价值的重要途径,在面对困难和压力时,会以积极的态度主动寻求解决方法,愿意投入更多时间和精力提升专业能力,从而有效缓解职业倦怠<sup>[5]</sup>。如职业认同感高的护士会主动学习新的护理技术和知识,积极参与患者的康复护理,在帮助患者恢复健康的过程中获得满足感和成就感,进而降低职业倦怠水平。因此,提升精神科护士的心理授权水平和职业认同感,是缓解职业倦怠的关键切入点。

### 3.5 对策与展望

基于本研究结果,为改善精神科护士心理授权、职业认同感及职业倦怠现状,可采取以下措施:医院管理者应优化管理模式,推行参与式管理,赋予护士更多的工作决策权,鼓励护士参与护理质量改进项目、患者个性化护理方案制定以及科室管理决策等工作,增强其工作自主性和影响力,提升心理授权水平<sup>[6-7]</sup>。同时,加强专业培训和继续教育,定期组织业务学习、技能竞赛、学术讲座等活动,帮助护士提升专业技能和知识水平,增强自我效能感。在提升职业认同感方面,医院可开展职业规划辅导,帮助护士明确职业发展方向,制定个性化的职业发展计划;组织丰富多彩的团队建

设活动,营造和谐、支持性的工作氛围,增强职业社会支持;定期举办经验分享会、案例讨论会,促进护士之间的交流与学习,提升职业社交技能和挫折应对能力<sup>[8]</sup>。此外,还应加强社会宣传,通过多种渠道普及精神卫生知识,消除公众对精神疾病和精神科护理工作的偏见,提高社会对精神科护士的认可度和尊重度。

综上所述,精神科护士心理授权和职业认同感较低,职业倦怠问题突出,三者关联密切,需提升前两者以缓解职业倦怠。建议通过优化管理模式、加强培训、开展职业规划辅导等多维度措施,切实改善现状。

### [参考文献]

- [1]施星明,柳美玲,樊红,等.精神科护士心理授权及职业认同感与职业倦怠的相关研究[J].安徽医学,2024,45(4):492-496.
- [2]程亚艳,刘安诺,李静,等.团队心理干预对男护士心理授权与职业认同的影响[J].护理研究,2019,34(21):165-166.
- [3]程亚艳,刘安诺,李静,等.团队心理干预对男护士心理授权与职业认同的影响[J].护理研究,2019,33(13):4.
- [4]张雷,瞿茜,赵欣,等.职业认同感在护士心理授权与工作满意度间的中介作用[J].中西医结合护理(中英文),2020,6(5):5.
- [5]陈燕.某民营医院护士职业认同、心理授权与离职意愿的相关性调查[J].工业卫生与职业病,2018,44(5):6.
- [6]赵芳芳,王谨,张敏伶,等.急诊护士职业认同、心理授权对职业倦怠和隐性护理知识共享的影响[J].解放军护理杂志,2021,13(9):38.
- [7]胡娇萍.低年资护士职业认同在心理授权和工作绩效间的中介效应研究[D].中国医科大学,2024,45(21):187-188.
- [8]赵芳芳,王谨,张敏伶,等.急诊护士职业认同、心理授权对职业倦怠和隐性护理知识共享的影响[J].解放军护理杂志,2021,38(9):5.

### 作者简介:

尹燕(1981.12-),女,汉族,云南曲靖人,本科,副主任护师,研究方向为精神科医疗护理。