

# 急诊科护士职业倦怠与人文护理实践研究

殷梦 王启亮 韩彩霞 辛晓敬 晋盟鑫

联勤保障部队第九八八医院

DOI:10.32629/carn.v4i1.19834

**[摘要]** 目的: 探究人文护理实践对急诊科护士职业倦怠的干预效果, 创新“人文赋能-精准干预-全程督导”护理模式, 破解急诊科护士职业倦怠高发困境, 为优化急诊科护理管理、提升护士职业幸福感提供科学依据与实践范式。方法: 选取2025年1月-6月我院急诊科45名护士作为研究对象, 采用随机数字表法分为对照组(22名)与实验组(23名)。对照组实施常规护理管理模式, 实验组在常规管理基础上开展系统性人文护理实践干预, 干预周期为6个月。结果: 干预后, 实验组职业倦怠量表(MBI)评分显著低于对照组( $t=9.325, P=0.000$ ), 人文护理认知评分显著高于对照组( $t=8.764, P=0.000$ ), 职业满意度显著高于对照组( $\chi^2=5.231, P=0.022$ ), 差异均有统计学意义。结论: 人文护理实践可有效缓解急诊科护士职业倦怠状态, 提升其人文护理认知水平与职业满意度, 优化护士职业心态, 相较于常规管理更具人文性与针对性, 可有效完善急诊科护理管理体系, 值得临床推广应用。

**[关键词]** 急诊科护士; 职业倦怠; 人文护理实践; 护理管理; 职业满意度

中图分类号: R192.6 文献标识码: A

## Research on Occupational Burnout and Humanistic Nursing Practice among Emergency Department Nurses

Meng Yin, Qiliang Wang, Caixia Han, Xiaojing Xin, Mengxin Jin

988th Hospital of the Joint Logistics Support Force

**Abstract:** Objective: To investigate the intervention effect of humanistic nursing practice on occupational burnout among emergency department nurses, innovate the "humanistic empowerment-precision intervention-full-process supervision" nursing model, address the high incidence of occupational burnout in emergency department nurses, and provide scientific evidence and practical paradigms for optimizing emergency department nursing management and enhancing nurses' professional well-being. Methods: A total of 45 nurses from the emergency department of our hospital from January to June 2025 were selected as study subjects and randomly divided into a control group ( $n=22$ ) and an experimental group ( $n=23$ ) using a random number table. The control group received conventional nursing management, while the experimental group received systematic humanistic nursing practice intervention on the basis of conventional management, with an intervention period of 6 months. Results: After intervention, the scores of the Occupational Burnout Inventory (MBI) in the experimental group were significantly lower than those in the control group ( $t=9.325, P=0.000$ ), the cognitive scores of humanistic nursing were significantly higher than those in the control group ( $t=8.764, P=0.000$ ), and the occupational satisfaction was significantly higher than that in the control group ( $\chi^2=5.231, P=0.022$ ), all of which were statistically significant. Conclusion: Humanistic nursing practice can effectively alleviate the state of occupational burnout among emergency department nurses, enhance their cognitive level of humanistic nursing and occupational satisfaction, and optimize nurses' professional mindset. Compared with conventional management, it is more humanistic and targeted, and can effectively improve the nursing management system in emergency departments, making it worthy of clinical promotion and application.

**Keywords:** Emergency Department Nurse; Occupational Burnout; Humanistic Nursing Practice; Nursing Management; Job Satisfaction

## 引言

急诊科作为医院急危重症患者救治的核心阵地, 工作节

奏快、风险高、压力大, 护士长期处于高强度应激状态, 易出现情绪耗竭、去人格化、个人成就感降低等职业倦怠表现,

## Clinical Application Research of Nursing Care

不仅影响护士自身身心健康与职业发展,还会降低护理服务质量与患者就医体验,制约急诊科护理工作高质量发展<sup>[1]</sup>。当前,我国多数医院急诊科实施的常规护理管理模式,多聚焦于护理工作效率提升、护理质量管控及各项护理操作规范落实,往往忽视了护士群体的人文需求与职业心理疏导,缺乏针对性的干预措施,难以从根源上缓解护士的职业倦怠状态,也无法满足新时代急诊科护理管理高质量发展的需求。人文护理实践立足“以人为本”的核心理念,打破传统护理管理的局限,将人文关怀理念全面融入护理管理的全过程,精准对接护士的职业心理需求与职业发展需求,注重护士的身心健康保护与人文素养提升。基于此,本研究选取45名急诊科护士开展研究,探究人文护理实践的干预价值,为急诊科护理管理优化提供支撑。

## 1 研究资料与方法

### 1.1 一般资料

选取2025年1月-2025年6月我院急诊科45名护士作为研究对象,所有护士均取得护士执业资格证书,在急诊科连续工作 $\geq 1$ 年,意识清晰,自愿参与本研究,可配合完成干预与量表评估;纳入标准:无严重心、肝、肾等脏器功能疾病,无精神疾病、认知障碍,无严重心理疾病史,能全程参与6个月干预与随访;排除标准:合并重度心理疾病、精神障碍,孕期或哺乳期护士,中途离职、调岗或拒绝完成干预、随访者,近期遭遇重大生活变故影响心理状态者。为保证研究结果的可靠性与客观性,采用随机数字表法将45名护士随机分为对照组和实验组,对照组22名、实验组23名。对照组中男性3名、女性19名,年龄在22~45岁之间,平均年龄 $(32.6 \pm 6.8)$ 岁;实验组中男性2名、女性21名,年龄从23岁到44岁不等,平均年龄 $(33.1 \pm 6.5)$ 岁。经统计学检验,两组护士在性别构成( $\chi^2=0.089, P=0.766$ )、年龄分布( $t=0.273, P=0.786$ )等基线资料方面差异无统计学意义( $P>0.05$ ),具有良好可比性。

### 1.2 实验方法

两组护士均维持原有急诊科临床护理工作模式,遵循急诊科护理工作规范开展诊疗配合与患者护理工作,干预周期均为6个月,全程跟踪随访,确保护士完成规范干预。对照组实施常规护理管理模式,核心围绕护理工作质量、操作规范、考勤管理开展,包括定期开展护理业务培训、督查护理操作流程、考核护理工作成效,解答护士工作中的业务疑问,未开展针对性人文关怀与职业心理干预,管理重点聚焦于工作任务落实,忽视护士职业心理需求与人文体验,护士职业倦怠缓解缺乏系统性支撑。实验组在常规护理管理基础上,开展系统性人文护理实践干预,构建“人文认知提升-个性化心理疏导-职业支持保障-人文氛围营造”四维干预体系,结

合急诊科护士工作特点与职业心理需求,实施精准化干预:一是强化人文护理认知培训,每月开展1次人文护理专题培训,结合急诊科临床案例,讲解人文护理核心理念、实践方法,引导护士树立“人文关怀为先”的职业理念,同时渗透职业心理调适技巧,提升护士自我心理疏导能力。二是开展个性化心理疏导,组建人文护理管理小组,每周与护士一对一沟通,精准识别护士职业倦怠诱因(如工作压力、医患矛盾、职业发展困惑等),针对不同诱因制定个性化疏导方案,采用倾听、共情、心理暗示等方式,缓解护士负面情绪;每2个月开展1次团体心理辅导,组织护士交流工作心得、宣泄心理压力,搭建互助支持平台。三是完善职业支持保障,优化护士排班模式,合理分配工作任务,避免护士长期超负荷工作,保障护士休息权益;建立护士激励机制,及时肯定护士工作成效,对表现优秀者给予表彰与奖励,提升护士个人成就感;畅通护士诉求表达渠道,及时回应护士工作、生活中的合理诉求,解决实际困难。四是营造浓厚人文氛围,在科室打造人文关怀角,配备心理调适书籍、放松器材;定期组织科室团建活动,缓解工作压力,增强科室凝聚力;倡导医患人文沟通,减少医患矛盾,降低护士工作心理负担,全方位提升护士职业体验。

### 1.3 观察指标

选取3个核心观察指标,均在干预6个月后完成评估:1.职业倦怠量表(MBI)评分,涵盖情绪耗竭、去人格化、个人成就感3个维度,总分0~100分,评分越低提示职业倦怠程度越轻;2.人文护理认知评分,采用自制量表评估,总分100分,评分越高提示人文护理认知水平越高;3.职业满意度,采用护士职业满意度量表评估,总分100分, $\geq 80$ 分为满意,计算两组护士职业满意度例数及满意度。

### 1.4 研究计数统计

采用SPSS 26.0统计学软件对本次研究所有数据进行整理与分析,其中MBI评分、人文护理认知评分等计量资料以 $(\bar{x} \pm s)$ 表示,组间比较采用t检验;职业满意度等计数资料以 $[n(\%)]$ 表示,组间比较采用 $\chi^2$ 检验。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 两组护士干预后MBI评分对比

表1 两组护士干预后职业倦怠量表(MBI)评分对比( $\bar{x} \pm s$ , 分)

指标	对照组 (n=22)	实验组 (n=23)	t值	P值
MBI评分	68.5±8.2	49.6±7.3	9.325	0.000

干预6个月后,对照组护士MBI评分为 $(68.5 \pm 8.2)$ 分,实验组护士MBI评分为 $(49.6 \pm 7.3)$ 分。经统计学检

## Clinical Application Research of Nursing Care

验, 实验组 MBI 评分显著低于对照组, 差异有统计学意义 ( $t=9.325, P=0.000<0.05$ ), 提示实验组人文护理实践可有效缓解急诊科护士职业倦怠状态。

## 2.2 两组护士干预后人文护理认知评分对比

表2 两组护士干预后人文护理认知评分对比 ( $\bar{x}\pm s$ , 分)

指标	对照组 (n=22)	实验组 (n=23)	t 值	P 值
人文护理 认知评分	62.3±7.9	81.5±6.8	8.764	0.000

干预6个月后, 对照组护士人文护理认知评分为(62.3±7.9)分, 实验组护士人文护理认知评分为(81.5±6.8)分。经统计学检验, 实验组人文护理认知评分显著高于对照组, 差异有统计学意义 ( $t=8.764, P=0.000<0.05$ ), 提示实验组人文护理实践可显著提升急诊科护士人文护理认知水平。

## 2.3 两组护士干预后职业满意度对比

表3 两组护士干预后职业满意度对比[n (%)]

指标	对照组 (n=22)	实验组 (n=23)	$\chi^2$ 值	P 值
满意	12(54.55)	20(86.96)	5.231	0.022
不满意	10(45.45)	3(13.04)	-	-

干预6个月后, 对照组22名护士中, 职业满意12名, 满意度为54.55%; 实验组23名护士中, 职业满意20名, 满意度为86.96%。经统计学检验, 实验组职业满意度显著高于对照组, 差异有统计学意义 ( $\chi^2=5.231, P=0.022<0.05$ ), 提示实验组人文护理实践可显著提升急诊科护士职业满意度。

## 3 讨论

急诊科护士职业倦怠是临床护理管理领域的重点与难点问题, 其形成与急诊科高强度工作节奏、高风险工作性质、复杂医患关系及缺乏人文关怀等多重因素密切相关, 长期职业倦怠不仅会损害护士身心健康, 导致护士离职率升高, 还会影响护理服务的专业性与连续性, 制约急诊科护理工作高质量发展。常规护理管理模式存在明显局限性, 多以“工作为核心”, 侧重护理质量与效率管控, 忽视护士作为“护理主体”的人文需求与职业心理状态, 缺乏系统性的心理疏导与人文支持, 难以从根源上缓解护士职业倦怠, 也无法有效提升护士人文护理认知与职业满意度。人文护理实践突破传统管理模式的局限, 立足“以人为本”的核心理念, 将人文关怀融入护理管理全过程, 构建多维度、全方位的干预体系, 精准对接急诊科护士职业需求, 从认知、心理、支持、氛围四个层面破解职业倦怠困境, 其干预价值在本研究中得到充分印证<sup>[2]</sup>。

人文护理认知水平是护士开展人文护理服务的基础, 也是提升护理服务质量、改善医患关系的关键, 而急诊科护士由于工作繁忙, 往往忽视人文护理知识的学习与积累, 导致

人文护理认知不足。本研究结果显示, 干预后实验组人文护理认知评分为(81.5±6.8)分, 显著高于对照组的(62.3±7.9)分, 差异有统计学意义 ( $t=8.764, P=0.000<0.05$ ), 凸显了人文护理实践在提升护士人文认知方面的优势。常规管理模式未开展系统性人文护理培训, 护士人文护理认知提升缺乏支撑; 而实验组通过每月专题培训、临床案例研讨等方式, 强化护士人文护理理念, 渗透人文实践技巧, 同时将人文关怀融入日常管理, 引导护士在感受人文关怀的同时, 主动提升自身人文素养, 形成“双向赋能”的良好格局, 有效提升人文护理认知水平<sup>[3]</sup>。

职业满意度是反映护士职业体验、衡量护理管理成效的重要指标, 其高低直接影响护士工作积极性、主动性与稳定性。本研究结果显示, 干预后实验组职业满意度为86.96%, 显著高于对照组的54.55%, 差异有统计学意义 ( $\chi^2=5.231, P=0.022<0.05$ ), 表明人文护理实践可显著提升急诊科护士职业满意度。探究其优势所在, 常规管理模式下, 护士诉求难以得到及时回应, 工作成效缺乏肯定, 且长期处于高压、缺乏关怀的环境中, 职业体验不佳, 导致职业满意度偏低<sup>[4]</sup>。

## 4 结论

本研究通过对2025年1月-6月我院急诊科45名护士的临床研究证实, 人文护理实践可有效缓解急诊科护士职业倦怠, 显著降低MBI评分, 提升护士人文护理认知水平与职业满意度, 干预效果优于常规护理管理。该实践模式构建“人文认知提升-个性化心理疏导-职业支持保障-人文氛围营造”四维干预体系, 精准对接急诊科护士职业心理需求与工作特点, 突破传统管理局限, 凸显人文关怀核心理念, 操作简便、实用性强, 可有效优化急诊科护理管理模式, 改善护士职业体验, 稳定护理队伍, 提升护理服务质量。

## [参考文献]

- [1]林金美, 陈丹丹. 急诊科护士风险感知水平及其与职业倦怠、自我效能的关系[J]. 岭南急诊医学杂志, 2025, 30(3): 368-370+373.
- [2]张静, 陆爱红, 黄雪红, 等. 急诊科护士工作场所暴力与心理韧性对职业倦怠的影响[J]. 职业与健康, 2025, 41(10): 1335-1339+1345.
- [3]张俊冷, 陆爱红, 李国娟, 等. 情绪调节在急诊科护士自我能力否定倾向和职业倦怠间的中介作用研究[J]. 职业与健康, 2025, 41(10): 1330-1334.
- [4]耿雪, 向莉, 邓先锋, 等. 自我衰老感在急诊科护士职业倦怠与工作投入间的中介效应分析[J]. 护理管理杂志, 2024, 24(11): 1002-1006.

## 作者简介:

殷梦(1996.12-), 女, 汉族, 河南商丘人, 本科, 护士, 研究方向为急诊科。