

## • 调查报告 •

某妇女儿童医院新冠疫情常态化防控下护士  
心理状况及影响因素研究\*

李慧敏, 王世平, 王鑫, 邓媛, 王颖, 向新菊  
(成都市妇女儿童中心医院, 四川成都 610000)

**[摘要]** **目的** 调查成都某三甲妇女儿童医院护士在新型冠状病毒感染(新冠)疫情常态化防控下心理反应状况及影响因素,为医院相关部门制定干预策略提供理论依据。**方法** 采用整群抽样方法选取 2021 年 5—6 月新冠疫情暴发流行后逐渐趋于常态化防控下成都市某三甲妇女儿童专科医院护士 1 079 名作为研究对象,使用自制一般资料问卷、广泛性焦虑量表、工作倦怠感量表对其进行问卷调查,采用 SPSS25.0 统计软件进行数据分析。**结果** 1 079 名护士中广泛性焦虑量表评分大于或等于 5 分者 304 名(28.2%),与学历、工作年限、专业技术职务、疫情防控期间所在工作岗位、新冠疫情对工作影响的认知、社会家庭支持相关,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ );工作倦怠感量表的情感倦怠感、工作冷漠感、工作无成就感的中、高水平者分别占 40.7% (439/1 079)、33.3% (359/1 079)、65.7% (709/1 079),不同专业技术职务、疫情防控期间所在工作岗位、社会家庭支持对情感倦怠感水平有影响,不同专业技术职务、疫情防控期间所在工作岗位对工作冷漠感有影响,不同学历、专业技术职务、疫情防控期间所在工作岗位对工作无成就感有影响,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ ),一线防疫岗位护士有明显的工作倦怠感。**结论** 新冠疫情暴发至常态化防控下护士存在一定程度的焦虑症状和工作倦怠感,需要给予心理支持及更好的防控策略。

**[关键词]** 新型冠状病毒感染; 护士; 心理状况; 焦虑; 工作倦怠; 妇女儿童医院

DOI: 10.3969/j.issn.1009-5519.2023.10.018

中图法分类号: R473.1

文章编号: 1009-5519(2023)10-1699-06

文献标识码: A

Psychological status and influencing factors of nurse in a Women and Children Hospital  
under normalized prevention and control of COVID-19 epidemic\*

LI Huimin, WANG Shiping, WANG Xin, DENG Yuan, WANG Ying, XIANG Xinju

(Chengdu Municipal Women and Children Central Hospital, Chengdu, Sichuan 610000, China)

**[Abstract]** **Objective** To survey the psychological reaction status and influencing factors of the nurses in a class 3A hospital of Chengdu under the normalized prevention and control of COVID-19 epidemic to provide a theoretical basis for the related department of the hospital formulating the interventional strategy. **Methods** The cluster sampling methods was used to select 1 079 nurses in a class 3A Women and Children Specialized Hospital of Chengdu City as the study subjects under trending to normalized prevention and control after the outbreak of the novel coronavirus infection from May to June 2021. The self-made general data questionnaire, Generalized Anxiety Disorder (GAD-7) scale and Maslach Burnout Inventory (MBI) were used to conduct the questionnaire survey, and the SPSS25.0 statistical soft was used for conducting the data analysis. **Results** Among 1 079 nurses, 304 nurses (28.2%) had the GAD-7 score  $\geq 5$  points, which was correlated with the education background, working years, professional and technical posts, working post during the epidemic, awareness of the impact of COVID-19 on work and social and family support, and the differences were statistically significant ( $P < 0.05$ ). In the work burnout scale, the subjects with meddle and high levels in the emotion burnout sense, work apathy sense and work non-achievement sense accounted for 40.7% (439/1 079), 33.3% (359/1 079) and 65.7% (709/1 079) respectively. Different professional and technical positions, work position and social and family support during the epidemic had the influence on the level of emotional burnout, different professional and technical posts, work positions during epidemic had the influence on

\* 基金项目: 2021 年四川省成都市医学科研课题(2021357)。

作者简介: 李慧敏(1985—), 硕士研究生, 副主任护师, 主要从事临床护理、护理管理的研究。

the work apathy sense, different the educational backgrounds and profesional and technical posts and work posts during epidemic had the influence on the work non-achievement sense, and the differences were statistically significant ( $P < 0.05$ ). The nurses in the first line epidemic prevention posts had significant work burnout sense. **Conclusion** The nurses had a certain degree of anxiety and work burnout sense from COVID-19 epidemic outbreak to the normalized prevention and control, which needs to give the psychological support and better prevention and control strategies.

**[Key words]** COVID-19 infection; Nurse; Psychological status; Anxiety; Work burnout; Women and Children's Hospital

新型冠状病毒感染(新冠)疫情已被世界卫生组织认为构成了全球大流行,其对全世界个人和集体生活造成了一些干扰。医护人员是实施救护的主体,是最容易受到该疫情及其社会、心理影响的群体之一,从突发疫情到常态化的管理医护人员身心健康较直接地受事件的负性冲击,可能产生不同程度的情绪反应、认知反应、躯体反应和人际关系反应<sup>[1]</sup>。目前,国内外尚少见新冠疫情突发到常态化防控下护士心理状况的变化调查研究,本研究调查了新冠疫情常态化防控下成都市某三甲妇女儿童专科医院护士焦虑以及工作倦怠感心理状况,旨在为其后续对护士心理支持及干预决策提供理论依据,促进护士的心理健康,保证安全、有效地完成临床工作。

## 1 资料与方法

### 1.1 资料

**1.1.1 研究对象** 采用整群抽样的方法选取 2021 年 5—6 月新冠疫情暴发流行后逐渐趋于常态化防控下成都市某三甲妇女儿童专科医院护士 1 079 名作为研究对象。本研究已获医院伦理委员会审批[批件号:科研伦审 2021(16)号]。

**1.1.2 纳入标准** (1)新冠疫情防控期间在成都市某三甲妇女儿童专科医院工作的护士;(2)无精神疾病;(3)经解释后愿意参与本研究。

**1.1.3 排除标准** 新冠疫情防控期间在成都市某三甲妇女儿童专科医院进修及实习护士。

### 1.2 方法

#### 1.2.1 调查工具

**1.2.1.1 一般资料调查问卷** 经查阅文献、对各条目进行充分讨论后形成一般资料调查问卷,包括研究对象性别、学历、专业技术职务、工作年限、疫情防控期间所在工作岗位、对新冠危险程度和感染风险的自我认知等。

**1.2.1.2 广泛性焦虑量表(GAD-7)** 由 SPITZER 等于 2006 年编制<sup>[2]</sup>,主要用于评估过去 2 周焦虑症状的发生频率。共 7 个条目,采用 Likert 4 级评分方法,每项 0~3 分,完全不会有计 0 分,有几天有计 1 分,有一半以上的日子有计 2 分,几乎每天都有计 3 分。总分为 0~21 分,分数越高表示焦虑症状越重。

≥5 分作为筛查的分界值,5~10、>10~15、>15 分分别代表轻、中、重度焦虑水平。量表制定者发现其 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.92。蔡丞俊<sup>[3]</sup>在基层人员中对其中文信效度进行了研究,其 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.698 8。何筱衍等<sup>[4]</sup>研究表明,GAD-7 的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.90,具有很好的信效度。

**1.2.1.3 工作倦怠感量表(MBI)** 由美国心理学家 MASLACH 等<sup>[5]</sup>于 1981 年开发并提出,由我国学者李小妹等<sup>[6]</sup>于 2000 年翻译及修订用于评估护士的工作倦怠感,包括 3 个维度,22 个条目,包括情感倦怠感(9 个条目,<19、19~26、>26 分分别为低、中、高水平)、工作冷漠感(5 个条目,<6、6~9、>9 分分别为低、中、高水平)、工作无成就感(8 个条目,>39、34~39、<34 分分别为低、中、高水平)等。国内学者李小妹等<sup>[3]</sup>研究表明,其 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.93。

**1.2.2 调查方法** 由研究小组将问卷录入问卷星系统形成问卷二维码,通过微信群下发至全院各科室,告知调查对象研究目的与意义,取得知情同意后由调查对象自行填写完成后提交。对调查当天休假者与其取得联系,征得同意后采取发送二维码形式进行调查。共发放问卷 1 298 份,其中 162 名护士填写不全,57 名护士不愿意将数据用于学术研究,予以剔除,有效回收问卷 1 079 份,有效回收率为 83.1%。

**1.3 统计学处理** 应用 SPSS25.0 统计软件进行数据分析,计数资料以率或构成比表示,先采用 K-S 检验方法对其进行正态性检验均符合正态分布,计量资料以  $\bar{x} \pm s$  表示,采用  $\chi^2$  检验、独立样本  $t$  检验、方差分析等。 $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

## 2 结果

**2.1 一般资料** 1 079 名护士中来自普通岗位 999 名,一线防疫岗位包括预检分诊、核实采样、发热门诊及留观病房 80 名。工作年限 5 年以下 426 名(39.5%);学历主要构成以本科及大专为主[1 051 名(97.4%)];专业技术职务以初级专业技术职务及以下所占比例最高[635 名(58.9%)];工作年限 0~10 年 682 名(63.2%)。见表 1。

**2.2 GAD-7 评分** 1 079 名护士中 GAD-7 评分大于或等于 5 分者 304 名(28.2%),≥10 分者 60 名

(5.6%)。见表 2。不同学历、工作年限、专业技术职务、疫情防控期间所在工作岗位、新冠疫情对工作影响的认知、社会家庭支持护士 GAD-7 评分比较,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ )。见表 3。

表 1 一般资料( $n = 1\ 079$ )

| 项目           | $n$ | 构成比(%) |
|--------------|-----|--------|
| 婚姻           |     |        |
| 已婚           | 437 | 40.5   |
| 未婚           | 642 | 59.5   |
| 学历           |     |        |
| 硕士研究生        | 9   | 0.8    |
| 本科           | 587 | 54.4   |
| 大专           | 464 | 43.0   |
| 中专           | 19  | 1.8    |
| 工作年限(年)      |     |        |
| <5           | 426 | 39.5   |
| 5~10         | 256 | 23.7   |
| >10          | 397 | 36.8   |
| 专业技术职务       |     |        |
| 护士及护师        | 635 | 58.9   |
| 主管护师         | 355 | 32.9   |
| 正、副主任护师      | 89  | 8.2    |
| 疫情防控期间所在工作岗位 |     |        |
| 一线防疫岗位       | 80  | 7.4    |
| 重症监护室        | 27  | 2.5    |
| 急诊科          | 83  | 7.7    |
| 妇产科病房        | 417 | 38.6   |
| 儿科病房         | 290 | 26.9   |
| 其他           | 182 | 16.9   |
| 新冠疫情对工作影响的认知 |     |        |
| 非常大          | 236 | 21.9   |
| 比较大          | 355 | 32.9   |
| 一般           | 292 | 27.1   |
| 不明显          | 135 | 12.5   |
| 无影响          | 61  | 5.7    |
| 社会家庭支持       |     |        |
| 很不支持         | 6   | 0.6    |
| 不支持          | 8   | 0.7    |
| 无所谓          | 25  | 2.3    |
| 支持           | 295 | 27.3   |
| 很支持          | 745 | 69.0   |

**2.3 MBI 评分** 1 079 名护士中 MBI 评分情感的倦怠感中、高水平者 439 名(40.7%),工作冷漠感的中、高水平者 359 名(33.3%),工作无成就感的中、高水平者 709 名(65.7%)。见表 4。不同专业技术职务、

疫情防控期间所在工作岗位、社会家庭支持护士情感倦怠感得分比较,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ );不同专业技术职务、疫情防控期间所在工作岗位护士工作冷漠感得分比较,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ );不同学历、专业技术职务、疫情防控期间所在工作岗位护士工作无成就感得分比较,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ )。见表 5。

表 2 GAD-7 评分( $n = 1\ 079$ )

| 焦虑症状程度 | $n$ | 构成比(%) | 得分( $\bar{x} \pm s$ ,分) |
|--------|-----|--------|-------------------------|
| 无      | 775 | 71.8   | 2.19±1.12               |
| 轻度     | 244 | 22.6   | 6.44±1.14               |
| 中度     | 43  | 4.0    | 11.40±1.53              |
| 重度     | 17  | 1.6    | 17.53±2.15              |

表 3 不同特征护士 GAD-7 评分比较( $\bar{x} \pm s$ ,分, $n = 1\ 079$ )

| 项目           | 得分        | $F/t$  | $P$    |
|--------------|-----------|--------|--------|
| 学历           |           | 4.542  | 0.004  |
| 硕士研究生        | 2.87±2.33 |        |        |
| 本科           | 3.65±2.34 |        |        |
| 大专           | 3.60±2.00 |        |        |
| 中专           | 3.70±2.47 |        |        |
| 工作年限(年)      |           | 9.802  | <0.001 |
| <5           | 2.60±1.90 |        |        |
| 5~10         | 3.50±2.20 |        |        |
| >10          | 4.16±2.08 |        |        |
| 专业技术职务       |           | 4.063  | 0.010  |
| 护士及护师        | 3.12±2.33 |        |        |
| 主管护师         | 4.22±2.83 |        |        |
| 正、副主任护师      | 3.93±2.68 |        |        |
| 疫情防控期间所在工作岗位 |           | 4.065  | 0.018  |
| 一线防疫岗位       | 5.14±3.35 |        |        |
| 重症监护室        | 4.37±2.24 |        |        |
| 急诊科          | 3.32±2.08 |        |        |
| 妇产科病房        | 3.48±2.02 |        |        |
| 儿科病房         | 3.42±2.23 |        |        |
| 其他           | 3.59±2.29 |        |        |
| 新冠疫情对工作影响的认知 |           | 18.929 | <0.001 |
| 非常大          | 4.57±3.02 |        |        |
| 比较大          | 3.35±2.25 |        |        |
| 一般           | 2.75±1.63 |        |        |
| 不明显          | 2.06±1.47 |        |        |
| 无影响          | 1.27±0.81 |        |        |
| 社会家庭支持       |           | 12.394 | <0.001 |
| 很不支持         | 8.04±6.00 |        |        |
| 不支持          | 5.50±4.25 |        |        |

续表 3 不同特征护士 GAD-7 评分比较( $\bar{x} \pm s$ , 分,  $n=1\ 079$ )

| 项目  | 得分        | F/t | P |
|-----|-----------|-----|---|
| 无所谓 | 5.92±4.17 |     |   |
| 支持  | 3.72±3.08 |     |   |
| 很支持 | 2.54±2.30 |     |   |

表 4 MBI 评分( $n=1\ 079$ )

| 项目     | n   | 构成比(%) | 得分( $\bar{x} \pm s$ , 分) |
|--------|-----|--------|--------------------------|
| 情感倦怠感  |     |        | 17.49±11.60              |
| 低水平    | 640 | 59.3   |                          |
| 中水平    | 188 | 17.4   |                          |
| 高水平    | 251 | 23.3   |                          |
| 工作冷漠感  |     |        | 5.46±5.10                |
| 低水平    | 720 | 66.7   |                          |
| 中水平    | 175 | 16.2   |                          |
| 高水平    | 184 | 17.1   |                          |
| 工作无成就感 |     |        | 34.13±9.39               |
| 低水平    | 370 | 34.3   |                          |
| 中水平    | 254 | 23.5   |                          |
| 高水平    | 455 | 42.2   |                          |

表 5 不同特征护士 MBI 评分比较( $\bar{x} \pm s$ , 分,  $n=1\ 079$ )

| 项目      | 情感倦怠感       | 工作冷漠感     | 工作无成就感      |
|---------|-------------|-----------|-------------|
| 婚姻      |             |           |             |
| 已婚      | 17.59±11.18 | 4.98±4.67 | 33.93±9.96  |
| 未婚      | 17.21±11.22 | 5.34±4.32 | 34.58±9.86  |
| t       | 0.234       | 1.672     | 0.342       |
| P       | 0.822       | 0.236     | 0.734       |
| 学历      |             |           |             |
| 硕士研究生   | 22.86±13.11 | 5.71±3.45 | 30.43±7.68  |
| 本科      | 18.09±11.66 | 5.21±3.30 | 33.58±9.62  |
| 大专      | 16.16±11.47 | 4.64±3.33 | 37.32±9.98  |
| 中专      | 12.75±6.90  | 8.38±5.48 | 36.00±7.29  |
| F       | 1.915       | 1.406     | 3.340       |
| P       | 0.126       | 0.240     | 0.005       |
| 工作年限(年) |             |           |             |
| <5      | 16.14±11.70 | 4.64±2.36 | 35.75±8.60  |
| 5~10    | 17.78±12.34 | 5.84±2.85 | 32.88±10.39 |
| >10     | 18.44±11.10 | 5.08±2.29 | 33.96±9.24  |
| F       | 1.966       | 1.680     | 1.792       |
| P       | 0.141       | 0.187     | 0.134       |
| 专业技术职务  |             |           |             |
| 护士及护师   | 16.35±11.71 | 4.99±3.52 | 33.83±9.98  |
| 主管护师    | 19.68±11.71 | 5.81±3.44 | 33.55±8.70  |
| 正、副主任护师 | 16.90±8.93  | 3.05±1.44 | 38.57±6.12  |

续表 5 不同特征护士 MBI 评分比较( $\bar{x} \pm s$ , 分,  $n=1\ 079$ )

| 项目           | 情感倦怠感       | 工作冷漠感     | 工作无成就感      |
|--------------|-------------|-----------|-------------|
| F            | 4.535       | 4.521     | 5.254       |
| P            | 0.011       | 0.011     | 0.006       |
| 疫情防控期间所在工作岗位 |             |           |             |
| 一线防疫岗位       | 22.56±12.09 | 8.30±5.25 | 30.14±11.76 |
| 重症监护室        | 23.83±15.04 | 7.75±4.89 | 33.42±5.04  |
| 急诊科          | 18.08±11.29 | 3.42±1.78 | 33.37±9.91  |
| 妇产科病房        | 15.68±10.79 | 4.66±3.64 | 35.98±7.92  |
| 儿科病房         | 18.32±12.59 | 5.53±3.96 | 32.65±10.20 |
| 其他           | 16.61±10.46 | 4.32±3.44 | 34.50±9.91  |
| F            | 3.390       | 4.709     | 3.623       |
| P            | 0.005       | <0.001    | 0.003       |
| 新冠疫情对工作影响的认知 |             |           |             |
| 非常大          | 17.84±9.14  | 6.04±4.82 | 35.96±8.32  |
| 比较大          | 17.86±11.20 | 5.18±3.81 | 34.18±9.68  |
| 一般           | 17.94±11.18 | 5.48±3.63 | 33.69±9.98  |
| 不明显          | 18.05±12.03 | 5.09±3.36 | 34.01±9.28  |
| 无影响          | 17.83±11.24 | 5.04±3.11 | 34.32±9.79  |
| F            | 0.166       | 0.312     | 0.357       |
| P            | 0.904       | 0.700     | 0.680       |
| 社会家庭支持       |             |           |             |
| 很不支持         | 23.48±15.12 | 4.98±2.27 | 33.81±9.99  |
| 不支持          | 22.03±11.76 | 5.04±2.61 | 34.84±9.18  |
| 无所谓          | 19.20±7.12  | 4.92±2.07 | 33.95±9.68  |
| 支持           | 18.91±9.57  | 5.19±3.27 | 34.06±9.04  |
| 很支持          | 16.01±10.23 | 5.07±3.69 | 33.28±9.28  |
| F            | 3.190       | 0.158     | 0.377       |
| P            | 0.040       | 0.932     | 0.640       |

### 3 讨论

**3.1 护士焦虑状况分析** 本研究结果显示,28.2%(304/1 079)的护士存在不同程度的焦虑,轻度焦虑占22.6%,中、重度焦虑占5.6%(60/1 079),这少部分护士应是心理干预的重点人群。本研究中新冠疫情常态化管理下护士总体焦虑水平远低于疫情暴发流行时抗疫一线的78%<sup>[7]</sup>,虽然某院为新冠疑似定点医院,收治的患者具有专科特点,这部分人群虽然是易感人群,但相对限制,护士接触确诊患者的机会更少,而且截至目前未发现疑似病例确诊的情况。同时,新冠虽然传染性强,但致死率并不高,目前,政府及医院对新冠疫情已有了有效的常态化防控措施,均降低了社会人群及医务工作的恐慌、焦虑。本研究发现,工作年限对焦虑有影响,差异有统计学

意义( $P < 0.05$ ), >10 年者焦虑相对较高(表 3), 可能因为高年资护士多数担任了科室的质量控制及管理职务, 会面对更多的工作压力, 既要做好疫情的防控工作, 又要承担科室的质量控制工作, 承担了更多的责任, 需要更多的担当。已有研究表明, 高年资护士的心理健康状况值得相关部门关注<sup>[8]</sup>。同时, 一线防疫岗位护士总体焦虑水平及需要干预的人群比例高于普通岗位, 即使医院已有了新冠疫情常态化防控规范, 作为一线防疫岗位的护士是全院防控管理的第一关卡, 新的防控措施均是从此开始的, 一线防疫岗位的护士需更多地与患者及家属进行沟通, 让其配合防疫工作, 责任重大, 同时, 该岗位护士的感染风险也远高于普通岗位, 更多暴露在一个快速不可预测的情况下, 因此, 其需要给予更多的心理支持。

**3.2 护士工作疲惫状况分析** 护士是临床一线与患者直接接触者, 其不仅需要较好的专业技术, 还需要较好的服务沟通技巧。由于工作的特殊性带来了护士较大的工作压力, 是工作疲惫的高发群体之一<sup>[2,9]</sup>。据文献报道, 我国护士的职业倦怠感发生率较高<sup>[10]</sup>。新冠疫情防控期间医务人员在照顾患者的同时还需应对疫情带来的快速并不可预测的情况, 需花费比平时更多的人力资源和物资, 会增加医务人员工作疲惫发生率<sup>[11]</sup>。本研究结果显示, 在新冠疫情常态化防控下护士工作疲惫状态包括情感倦怠感、工作冷漠感及工作无成就感, 中、高水平者分别占 40.7%、33.3%、65.7%。

**3.2.1 护士情绪疲溃状况** 情绪疲溃又称为情绪衰竭, 是在工作与他人互动的过程中因心理及身体不能达到环境所要求而感到精神耗损、筋疲力尽及失去兴趣等无力感情绪耗竭现象。当这种疲惫的情绪持续下去个体就会产生许多负性情绪, 包括焦虑、失眠、烦躁不安等<sup>[12]</sup>。本研究发现, 在新冠疫情常态化防控下护士情感倦怠感的中、高水平者达 40.7%。有研究发现, 护士情绪疲溃受家庭及社会支持程度不同而存在明显差异, 家庭、社会对个体的支持会对个体的心理发展具有积极作用, 积极的应对态度和强大的社会和家庭支持可提高护士应对能力, 减轻负性情绪<sup>[13]</sup>。因此, 希望医务人员能得到社会及家庭的更多支持与认可。本研究还发现, 护士的情感倦怠感受岗位的影响, 急诊科、一线防疫岗位护士情感倦怠感得分相对较高, 急诊科与其他科室比较, 面临更多的急危重症患者, 其病情发展快, 需要护士精神高度集中, 情绪紧张, 长此以往容易导致护士出现情绪疲惫<sup>[14]</sup>。随着新冠疫情的发生, 一线防疫岗位, 尤其是发热门诊是在新冠疫情发生后抽调各科护士组建的, 可能相对陌生的环境及严格要求的防疫隔离措施容易使护士导致不安、焦虑等负性情绪, 容易产生情绪疲溃<sup>[15]</sup>。需要

相关部门重视对特殊岗位护士情绪的排解及心理疏导。

**3.2.2 护士工作冷漠感状况** 工作冷漠感是以消极、冷漠等态度对待工作及他人(包括服务对象和工作伙伴), 通过这样的方式试图逃避倦怠感<sup>[16]</sup>。护士以消极、冷漠的态度对待患者及同事, 并对患者缺乏耐心、同情心, 这样是与我国护士的服务理念相悖的。本研究发现, 在新冠疫情常态化防控下护士工作冷漠感水平与工作岗位的不同存在差异, 一线防疫岗位护士得分较高, 同时, 这群护士的工作无成就感表现也明显, 可能与根据政府对医院的相关防控规定制定的一些强制性防控措施需要通过一线防疫岗位护士机械重复地执行, 在这些强制执行中可能会给患者带来一些不便, 不仅导致就医患者的不爽情绪, 也会导致护士冷漠的态度。因此, 相关部门应探讨更多切实可行的防控举措, 以信息化建设为基石, 如建立红外线体温感应、人脸识别的陪伴管理等代替人工重复性的防控举措, 更精准、更方便。同时, 护理管理者应为一线防疫岗位护士设立合理的奖励机制, 进一步挖掘护士可能的职业潜力, 充分肯定其工作价值。

**3.2.3 护士工作无成就感状况** 工作无成就感即个人的专业效能感降低, 对自己的表现不满感到沮丧、失败和能力不足, 对自己有消极负面的评价<sup>[16]</sup>。护士往往会感觉工作无意义, 无价值。本研究护士工作无成就感水平明显高于 HALL<sup>[12]</sup> 和王翠丽<sup>[16]</sup> 研究结果, 这受护士学历及所处岗位的影响, 学历的影响主要反映在硕士研究生护士的工作无成就感较高。硕士研究生护士具有自身的优势, 尤其是在教学及科研方面比较突出, 但如何体现出自身优势, 医院及科室可能会要求硕士研究生护士在完成常规的临床工作时做出更多的科研成果, 然而科室及医院并没有给予足够的时间让护士从事科研工作, 导致硕士研究生护士成果产出少, 自身价值无法体现, 自身成就感较低。因此, 医院管理部门应重视硕士研究生护士的培养方案, 在临床工作中硕士研究生护士应向专科护理方向发展, 能在专科领域具有更深的造诣, 应提供更多学习交流及自我能力展现的机会及平台, 体现其自身价值。

综上所述, 新冠疫情常态化防控下护士存在一定的心理问题, 医院管理者在进行有效防控过程中应关注护士的心理变化, 给予护士更多科学、务实的专业和心理培训。同时, 医院管理者应思考切实可行的防控举措, 使常态化防控下护士的付出得到相应的肯定及认可, 关注特殊群体——护士的心理问题, 这些举措将进一步保证临床的护理质量, 进一步推进疫情的防控工作。本研究仅在四川省成都市某一三甲妇女儿童专科医院进行了调查研究, 研究地域存在一定的

局限性,结果的代表性和推广性尚需扩大研究地域进行验证。

## 参考文献

- [1] 汪萍. SARS 治疗一线医护人员心理健康状况调查及危机干预模式构建的研究[D]. 西安:第四军医大学,2005.
- [2] 陆扬. 护士工作压力源与职业倦怠研究进展[J]. 上海护理,2008(2):52-54.
- [3] 蔡丞俊. 广泛性焦虑障碍量表在基层医疗中应用的信度和效度[D]. 上海:复旦大学,2013.
- [4] 何筱衍,李春波,钱洁,等. 广泛性焦虑量表在综合性医院的信度和效度研究[J]. 上海精神医学,2010,22(4):200-203.
- [5] MASLACH C, JACKSON S E. The measurement of experienced burnout[J]. J Organ Behav,1981,2(2):99-113.
- [6] 李小妹,刘彦君. 护士工作压力源及工作疲溃感的调查研究[J]. 中华护理杂志,2000,35(11):645-649.
- [7] 徐明川,张悦. 首批抗击新型冠状病毒感染肺炎的临床一线支援护士的心理状况调查[J]. 护理研究,2020,34(3):368-370.
- [8] 李静,王迎,孙璇. 三级医院高年资护士心理健康状况调查[J]. 预防医学,2019,31(5):502-504.
- [9] 林淑俐,黄小斐,周仁芳. 护士职业倦怠与工作压力源的关系分析[J]. 护理与康复,2010,9(2):

102-103.

- [10] 黎巧玲,李小妹,王作仁,等. 有关护士工作满意度的研究[J]. 实用护理杂志,2002,18(8):52-53.
- [11] RODRÍGUEZ B O, SÁNCHEZ T L. The psychosocial impact of COVID-19 on health care workers[J]. Int Braz J Urol,2020,46(Suppl 1):S195-200.
- [12] HALL L. Burnout: results of an empirical study of New Zealand nurses[J]. Contemp Nurse,2001,11(1):71-83.
- [13] SU T P, LIEN T C, YANG C Y, et al. Prevalence of psychiatric morbidity and psychological adaptation of the nurses in a structured SARS caring unit during outbreak: a prospective and periodic assessment study in Taiwan[J]. J Psychiatr Res,2007,41(1/2):119-130.
- [14] 樊洁洁. 急诊科护士职业疲惫与应对方式及心理弹性的关系研究[J]. 全科护理,2017,15(18):2284-2285.
- [15] 李爱仙,翁晓燕,张彩珍,等. “关口前移式管理”对新冠肺炎疫情期发热门诊护理人员焦虑感的影响[J]. 承德医学院学报,2020,37(4):315-317.
- [16] 王翠丽. 护士工作倦怠的相关心理社会因素研究[D]. 济南:山东大学,2005.

(收稿日期:2022-09-04 修回日期:2023-01-22)

(上接第 1698 页)

- failure: a prospective randomized study[J]. J Altern Complement Med,2005,11(3):465-472.
- [29] NIDICH S I, RAINFORTH M V, HAAGA D A F, et al. A randomized controlled trial on effects of the Transcendental Meditation program on blood pressure, psychological distress, and coping in young adults[J]. Am J Hypertens,2009,22(12):1326-1331.
- [30] PONTE MÁRQUEZ P H, FELIU-SOLER A, SOLÉ-VILLA M J, et al. Benefits of mindfulness meditation in reducing blood pressure and stress in patients with arterial hypertension[J]. J Hum Hypertens,2019,33(3):237-247.
- [31] 于文静,刘华雪,张爱华. 正念疗法对冠心病病人干预效果的 Meta 分析[J]. 护理研究,2018,

32(8):1211-1217.

- [32] HONGC J, DING C, ZHU Y, et al. Mindfulness intervention improves executive functions of depressed individuals and their neural mechanism[J]. Chin Sci Bullet,2022,67(16):1-16.
- [33] 张基伟,高珊珊,郝娜. 正念训练在老年高血压失眠患者中的应用[J]. 中国疗养医学,2016,25(3):257-258.
- [34] 顾晓燕,李华,丁小琴. 等. 正念训练对高血压患者睡眠质量的影响[J]. 护理学杂志,2014,29(5):27-29.
- [35] 李霖霖. 正念水平与高血压的关系研究——A 型人格、焦虑和睡眠质量的中介作用[D]. 哈尔滨:哈尔滨工程大学,2018.

(收稿日期:2022-08-22 修回日期:2023-02-18)