

养老护理员心理脱离、职业倦怠与主观幸福感相关性研究综述

胡佳一

湖北医药学院护理学院 湖北十堰

【摘要】综述养老护理员心理脱离、职业倦怠与主观幸福感的研究现状、影响因素及干预路径，为优化护理人员职业支持、提升机构照护质量提供参考。

【关键词】养老护理员；职业倦怠；心理脱离；主观幸福感

【基金项目】2024 年湖北医药学院大学生创新创业训练计划项目（X202410929086）：健康中国视阈下养老护理员任务负荷、心理脱离与主观幸福感的相关性研究

【收稿日期】2026 年 7 月 10 日

【出刊日期】2026 年 8 月 11 日

【DOI】10.12208/j.ssr.20260278

A review of the correlation among psychological detachment, job burnout and subjective well-being of elderly care workers

Jiayi Hu

Hubei Medical College Nursing College, Shiyan, Hubei

【Abstract】This review summarizes research status, influencing factors and intervention strategies concerning psychological detachment, job burnout and subjective well-being among elderly care workers.

【Keywords】Elderly care workers; Job burnout; Psychological detachment; Subjective well-being

根据国家统计局数据，2024 年末我国 60 岁以上人口达 3.1 亿，占总人口 22.0%，机构养老需求持续增长。“健康中国 2030”规划纲要和“十四五”健康老龄化规划均强调健康老龄化与机构照护服务建设^[1-4]。家庭照料功能弱化后，养老护理员成为保障失能、高龄和空巢老人照护质量的关键力量。研究显示，护理员岗位存在人员短缺、职责边界不清、体力与情绪消耗大等问题^[5-7]。心理脱离是个体在非工作时间从工作任务和情绪中抽离的恢复过程，可缓冲压力并促进身心资源恢复^[8]；较高心理脱离有助于减轻负荷影响并提升主观幸福感^[9-10]。从压力与应对视角看，任务负荷若长期超过个体资源，会经由反复思虑和恢复不足诱发倦怠；若能够实现心理脱离，则有助于维持积极情绪和生活满意度。因此，将心理脱离、职业倦怠与主观幸福感纳入同一框架，有助于解释养老护理员压力损耗与积极心理结果之间的关系。

1 国内外研究现状

1.1 国内研究现状

国内研究起步较晚，早期多关注工作现状、离职意愿和社会支持。王飞、张玲芝指出，养老护理员面临工作强度大、人员不足、待遇低和培训少等困境^[11]；马婷

等发现社会支持越高，离职意愿越低^[12]。工作要求-资源模型认为，高工作要求会推动耗竭过程，资源不足会放大消极结果^[13]。近年研究进一步关注职业认同、培训和幸福感：林莹等发现职业认同受收入、文化程度、规范化培训和单位保障影响^[14]；侯博妍等指出职业倦怠与工作负荷、职业认同和环境有关^[15]；刘颖、马跃如等证实主观幸福感、心理责任认同和亲社会动机会影响工作投入及工作幸福感^[16-17]。总体看，国内已认识到岗位条件和心理资源的重要性，但多停留在离职、投入或幸福感的单一结果变量，对心理脱离作为恢复机制的讨论仍不足。

1.2 国外研究现状

国外长期照护人员职业心理研究较成熟。Cooper 等认为，工作环境和工作要求是养老机构健康照护助理倦怠的重要来源^[18]；Dhaini 等发现护理人员健康状态与照护质量相关^[19]；Gérain 和 Zech 指出持续照护责任会增加情绪耗竭风险^[20]。Leineweber 等进一步发现，工作-家庭冲突与职业倦怠显著相关，家庭支持可降低情绪耗竭^[21]。这些结果提示，若护理员下班后仍受工作风险、情感卷入和家庭照护责任牵引，心理脱离便难以实现。

1.3 研究评述

现有研究已为理解养老护理员职业倦怠和幸福感提供基础,但仍有不足:较少将心理脱离、职业倦怠和主观幸福感纳入统一模型;对养老护理员区别于医院护士的培训、薪酬、社会认可和发展通道关注不够;研究设计多为横断面调查或综述,缺少纵向追踪、质性访谈和干预评价。尤其应关注工作后反刍、休息质量和家庭角色压力在三者关系中的作用,以避免仅从个体适应角度解释护理员困境。

2 影响因素分析

2.1 人口社会学因素

年龄、性别、教育水平、工作年限和收入会影响护理员压力体验。养老护理员以女性和中老年从业者较多,部分人员文化水平偏低^[14],面对失能、失智老人和家属沟通时更易感到专业能力不足。经验丰富者处理问题能力较强,但长期重复劳动和收入不匹配仍可能削弱职业认同。

2.2 工作负荷与岗位特征

工作负荷是影响心理脱离和职业倦怠的直接因素。国家职业技能标准将职责界定为生活照护、基础照护、康复服务、心理支持、照护评估、质量管理和培训指导等内容^[22];岗位任职需求研究也提示,护理员需具备基础照料、康复、沟通和风险识别能力^[23]。若人员配置不足、排班紧张或岗位边界模糊,护理员下班后仍可能反复回想照护细节,心理脱离水平下降;工作强度、收入待遇和职业归属感不足亦会影响人员稳定^[24]。因此,工作负荷不仅体现为劳动时间和任务数量,还包含责任压力、工作自主性和组织资源匹配程度。

2.3 专业能力与培训支持

医养结合提高了护理员能力要求。部分护理员在康复服务、心理支持和风险评估方面存在短板,易增加失误、投诉和焦虑。系统训练可提升技能水平和职业认同^[25],培训机会不足则限制职业发展和专业素质提升^[26]。因此,培训既是服务质量保障,也是缓冲职业倦怠的重要资源。

2.4 社会支持、职业认同与心理资本

社会支持不足会加重“高需求、低认可”的处境。来自机构、同事、家属和社会的支持可增强护理员被尊重感和安全感。曾春艳等发现,离职意愿与自我效能感呈负相关^[27];职业认同和心理资本较高时,护理员更可能把照护困难理解为可解决的问题,从而维持较好的心理脱离和幸福感。

2.5 服务对象特征与照护关系

老年服务对象常伴随慢性病、功能退化或消极情绪,这些因素会传导给护理员并形成情绪压力^[28]。病情复杂、合作度低或家属期待过高时,情绪劳动强度增加;稳定互信的照护关系则可带来价值感和成就感。

3 干预措施

3.1 个人层面

护理员可通过明确职业价值、培养兴趣、适度运动和维系亲友支持来恢复身心资源。能在工作中体认自身价值者离职意愿更低^[29]。同时,主动参加培训、提升沟通和风险处理能力,有助于增强胜任感,降低工作反刍。

3.2 组织层面

养老机构应将护理员心理健康纳入常态管理,通过合理排班、清晰岗位边界、补足人力和完善交接制度降低持续负荷;通过薪酬激励、晋升通道、表彰反馈、同伴督导和心理培训增强组织支持,使护理员更容易在非工作时间从压力中恢复。

3.3 社会层面

社会层面需改善职业形象和制度保障。公众对养老护理员仍存在认知误区^[30],政府和行业组织可通过典型宣传、职业保障、岗位补贴和晋升制度提升职业吸引力^[31]。同时,护理员多承担家庭角色,工作与家庭冲突会削弱工作动力^[32],应通过休息制度和家庭支持策略减轻双重压力。

4 现有不足与展望

未来研究应开展纵向研究,明确心理脱离、职业倦怠和主观幸福感之间的因果路径;结合质性访谈,识别下班后难以脱离的具体原因;检验并修订适合养老护理员的测量工具;开展综合干预,把排班优化、岗位设计、组织支持、技能培训和个体恢复策略结合,并评价实际效果。还可进一步比较不同机构类型、排班制度和照护对象依赖程度下的差异,形成更具本土适配性的解释模型。

5 小结

养老护理员心理健康和职业稳定性直接影响照护质量。现有研究表明,工作负荷重、专业支持不足、社会认可偏低和照护对象复杂均可能诱发职业倦怠;心理脱离作为恢复身心资源的重要方式,可缓冲职业压力并促进主观幸福感。今后应同步改善外部工作条件、专业能力和组织支持,形成贴近养老机构一线实际的干预路径。管理实践中,可把心理脱离作为连接工作负荷控制与幸福感提升的切入点,形成个人、组织和社会协同支持。

参考文献

- [1] 中华人民共和国审计署. 中共中央国务院印发《“健康中国2030”规划纲要》[EB/OL]. (2016-10-26)[2024-04-25].
- [2] 中华人民共和国中央人民政府. 第七次全国人口普查主要数据公布人口总量保持平稳增长[EB/OL]. (2021-05-12)[2024-04-25].
- [3] 中华人民共和国中央人民政府. 关于印发“十四五”健康老龄化规划的通知[EB/OL]. (2022-02-07)[2024-04-25].
- [4] 国务院. “十四五”健康老龄化规划[EB/OL]. (2022-02-07)[2024-04-25].
- [5] 陈婉莹, 黄海群, 贾勤, 等. 我国养老护理员工作体验质性研究的 Meta 整合[J]. 循证护理, 2022, 8(14): 1873-1882.
- [6] 中华人民共和国民政部. 聚焦急难愁盼, 谋划养老护理人才队伍高质量发展[EB/OL]. (2022-03-12)[2024-04-25].
- [7] 曾莹, 张娜, 刘于, 等. 护理工作负荷的概念分析和启示[J]. 护理学杂志, 2024, 39(5): 61-65.
- [8] 姜微微, 蒲丛珊, 朱珠, 等. 江苏省助产士任务负荷、压力认知与心理脱离的关系研究[J]. 中华护理杂志, 2023, 58(17): 2142-2148.
- [9] 王敏, 李维春. 飞行教师工作疲劳对幸福感的影响研究: 心理脱离的中介作用[J]. 中国民航飞行学院学报, 2023, 34(1): 11-15, 20.
- [10] 沈艺, 周箴. 管理者的工作压力与职业幸福感: 自我效能感和恢复体验的作用[J]. 南京社会科学, 2016(9): 24-30.
- [11] 王飞, 张玲芝. 浙江省养老护理员工作现状的质性研究[J]. 护理与康复, 2014, 13(6): 529-531.
- [12] 马婷, 张银华, 陈燕. 养老护理员离职意愿与社会支持的相关性研究[J]. 护理研究, 2016, 30(7): 826-828.
- [13] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, Schaufeli W B. The job demands-resources model of burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3): 499-512.
- [14] 林莹, 朱珠, 李劲, 等. 医养结合医联体内养老护理员规范化培训及职业认同现状调查与分析[J]. 卫生职业教育, 2023, 41(7): 136-140.
- [15] 侯福妍, 李静, 刘畅. 养老机构长期照护人员工作倦怠研究进展[J]. 健康教育与健康促进, 2017, 12(1): 62-65.
- [16] 刘颖. 养老机构护理员感恩与工作投入的关系研究: 主观幸福感的中介作用[D]. 南昌: 南昌大学, 2023.
- [17] 马跃如, 王春喜, 易丹. 相对剥夺感对养老护理员工作幸福感的影响: 有调节的中介模型[J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31(2): 218-226.
- [18] Cooper S L, Carleton H L, Chamberlain S A, et al. Burnout in the nursing home health care aide: A systematic review[J]. Burnout Research, 2016, 3(3): 76-87.
- [19] Dhaini S R, Simon M, Ausserhofer D, et al. Are nursing home care workers' health and presenteeism associated with implicit rationing of care? A cross-sectional multi-site study[J]. Geriatric Nursing, 2017, 38(1): 33-38.
- [20] G rain P, Zech E. Do informal caregivers experience more burnout? A meta-analytic study[J]. Psychology, Health & Medicine, 2021, 26(2): 145-161.
- [21] Leineweber C, Westerlund H, Chungkham H S, et al. Nurses' practice environment and work-family conflict in relation to burn out: A multilevel modelling approach[J]. PLoS ONE, 2014, 9(5): e96991.
- [22] 人力资源社会保障部办公厅, 民政部办公厅. 关于颁布养老护理员国家职业技能标准的通知[EB/OL]. (2019-09-25)[2026-04-29].
- [23] 查宁, 金超颖, 曹宝花, 等. 陕西省养老护理员岗位任职需求分析[J]. 中国老年保健医学, 2022, 20(4): 98-102.
- [24] 肖蕾. Q 企业养老护理员流失问题及应对策略研究[D]. 武汉: 湖北工业大学, 2024.
- [25] 罗浩. 小组工作介入养老护理员职业技能提升研究[D]. 桂林: 广西师范大学, 2023.
- [26] LWI S J, FORD B Q, CASEY J J, et al. Poor caregiver mental health predicts mortality of patients with neurodegenerative disease[J]. Proc Natl Acad Sci USA, 2017, 114(28): 7319-7324.
- [27] 曾春艳, 付雪连, 刘丽琼. 养老护理员离职意愿与自我效能感的相关性研究[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2024, 31(3): 26-31.
- [28] 王婧婷, 谭秋玉, 黄蓉燕, 等. 养老机构护理员抑郁现状及相关因素分析[J]. 解放军护理杂志, 2011, 28(21): 1-4.
- [29] 谭玉婷, 张银华, 易霞, 等. 老年护理员抑郁情绪与离职意愿的相关性[J]. 中国老年学杂志, 2018, 38(14): 3514-3516.
- [30] 陈冰洁, 窦丽, 聂玉琴, 等. 医养结合型养老机构养老护理员核心胜任力与社会支持相关性分析[J]. 职业与健康, 2021, 37(8): 1100-1103.
- [31] 周玄玲, 颜巧元, 刘雪, 等. 再就业养老护理员初期职业体验的质性研究[J]. 护理学杂志, 2022, 37(17): 90-93.
- [32] 徐菊玲, 黄三雄, 钱秀群, 等. 高等院校养老护理员培养问题及对策研究[J]. 护理研究, 2020, 34(22): 4114-4117.

版权声明:  2026 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS