

· 护理管理 ·

## 手术室专科护士工作嵌入与工作满意度现状及其相关性\*

杜蕊<sup>1</sup>, 吴文静<sup>2</sup>, 刘君<sup>2</sup>, 高春红<sup>2</sup>

(首都医科大学附属北京潞河医院 1 呼吸监护室; 2 手术室, 北京, 101149)

**[摘要]** 目的 了解手术室专科护士工作嵌入与工作满意度的状况, 分析两者之间的相关性。方法 采用工作嵌入量表、工作满意度量表对 186 名手术室专科护士进行问卷调查。结果 186 名手术室专科护士工作满意度总分 (71.80±11.00) 分, 工作嵌入总分 (134.31±19.61) 分, 两者之间呈正相关关系 ( $r=0.786, P=0.001$ )。结论 手术室专科护士工作满意度处于中等偏上水平, 工作嵌入处于较高的水平。护理管理者可从提高手术室专科护士的工作嵌入为切入点, 提高护士的专业知识、业务水平和创新能力, 提升其对职业工作的满足感, 进而提高其工作满意度。

**[关键词]** 手术室; 专科护士; 工作嵌入; 工作满意度

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2019)03-0049-04 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2019.03.010

### The status of job embedding and job satisfaction in the operating room specialist nurses and its correlation

Du Rui<sup>1</sup>, Wu Wenjing<sup>2</sup>, Liu Jun<sup>2</sup>, Gao Chunhong<sup>2</sup>//Modern Clinical Nursing, -2019, 18(3):49.

(1. Respiratory Intensive Care Unit; 2. Operating Room, Beijing Luhe Hospital, Capital Medical University, Beijing, 101149, China)

**[Abstract]** **Objective** To explore the status of job embedding and job satisfaction in nursing specialists of operating room and to analyze the correlation between them. **Methods** A total of 180 operating room nurses in Beijing were selected for questionnaire survey. The work embedded scale and job satisfaction scale were used for investigation. **Results** The total score on their work satisfaction of 180 nurses in the operating room was (71.80±11.00), and the total score on job embedding was (134.31±19.61). There was a positive correlation between job embedding and job satisfaction ( $r=0.786, P=0.001$ ). **Conclusions** The job satisfaction of nurse specialists of operating room is at a medium level, and work embedding is positively correlated with job satisfaction. Nursing managers can take measures to improve their work embedding and improve their job satisfaction.

**[Key words]** operating room; nurse specialist; work embedding; job satisfaction

工作嵌入 (Job embeddedness) 是指员工主动或被动地投入到一个关系网络中, 进而形成各种各样的关系, 这种关系越密集, 嵌入就越深<sup>[1]</sup>, 其包括纵向维度与横向维度, 其中纵向维度分为工作内嵌入 (组织嵌入) 和工作外嵌入 (社区嵌入), 横向维度为匹配、牺牲和联结。研究显示<sup>[2-3]</sup>, 护士工作嵌入可影响留职意愿。护士工作满意度是指护士

对护理工作的态度、情感, 是工作积极性、工作绩效、创新性的重要影响因素<sup>[4-5]</sup>。手术室专科护士是指在手术室专科领域, 具有熟练的护理技术及知识, 并完成了专科护士所需要的教育课程, 经合格者<sup>[6]</sup>, 是手术室护理专业领域具有较高水平和专长的专家型临床护士<sup>[7-8]</sup>。张欣红等<sup>[9]</sup>研究结果显示, 专科护士工作压力高于其他护士, 其身心健康、工作满意度、专业思想的稳定不容忽视。鉴于此, 本研究旨在通过对手术室专科护士工作嵌入与工作满意度的研究, 了解手术室专科护士的工作满意度现象, 有助于管理者更加全面地预测其工作满意度情况, 进而采取有效的管理策略提升其工作满意度, 现将结果报道如下。

**[基金项目]** \* 本课题为北京市医学技术科研项目, 项目编号为 20170032。

**[收稿日期]** 2018-11-15

**[作者简介]** 杜蕊 (1978-), 女, 北京人, 护师, 本科, 主要从事临床护理工作。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

2018年4月,采用便利抽样法,选取北京市186名手术室专科护士为研究对象。纳入标准:①取得护士执业资格证;②在临床工作的手术室护士;③知情同意并自愿参加;④获得手术室专科护士证书1年以上,专科护士证书为北京市护理学会颁发或中华护理学会颁发。排除标准:①已调离手术室;②因各种原因调查期间休假者。入选186名手术室专科护士中,男31名,女155名,年龄:26~30岁72名,31~40岁74名,41~45岁40名。工作年限:6~10年71名,11~21年76名,22~25年39名。学历:大专78名,本科及以上学历108名。职称:护师64名,主管护师85名,副主任护师及以上37名。

### 1.2 方法

**1.2.1 样本量估算** 根据KENDALL<sup>[10]</sup>提出的样本含量粗略估计法,一般以调查指标的5~10倍确定样本量。本研究调查问卷包括一般资料调查问卷5项、工作嵌入量表37项、满意度调查量表20项,3份调查表中的最长条目数为37项。本次研究样本量取条目数的5倍,即185名。考虑到问卷丢失及无效作答等问题,再增加10%,即203名。

#### 1.2.2 调查工具

**1.2.2.1 工作嵌入量表** 该量表由梁小威<sup>[11]</sup>翻译修订,包括组织匹配(7个条目)、组织牺牲(9个条目)、组织联结(7个条目)、社区匹配(5个条目)、社区牺牲(3个条目)、社区联结(6个条目)6个维度37个条目。1~24条目采用Likert 5点计分法,即“非常不同意”至“非常同意”分别计1~5分;25~37条目视情况给予相应分数,如“离婚无子女”计1分,“未婚”计2分,“离婚有子女”计3分,“已婚无子女”计4分,“已婚有子女”计5分。总分37~185分,得分越高表明工作嵌入程度越强。量表Cronbach's  $\alpha$  系数为0.881<sup>[12]</sup>。本研究量表Cronbach's  $\alpha$  系数为0.887。

**1.2.2.2 明尼苏达满意度调查量表(Minnesota satisfaction questionnaire, MSQ)** 该量表由WEISS

等<sup>[13]</sup>编制而成,分为长式量表和短式量表,本研究采用的是短式量表,短式量表共20个条目,包括内在满意度维度(12个条目)和外在满意度维度(8个条目),内容包括成就、活动、晋升、报酬等。条目采用Likert 5点计分法,即“非常满意、满意、一般满意、不满意、非常不满意”分别赋予5分、4分、3分、2分、1分,总分20~100分,得分越高代表满意度越高。量表Cronbach's  $\alpha$  系数为0.820~0.849。本研究量表Cronbach's  $\alpha$  系数为0.848。

**1.2.3 调查方法** 征得医院护理部及科室护长同意后,在被调查对象知情同意情况下,由本课题组成员通过微信和现场发放问卷两种方式进行调查,要求调查对象在进行问卷作答时采用不记名方式。本研究共发放问卷203份,回收完有效问卷186份,有效回收率为91.63%。

### 1.3 统计学方法

数据采用SPSS 13.0软件进行统计学分析。手术室专科护士一般资料、工作满意度和工作嵌入得分采用统计描述;手术室专科护士工作嵌入与工作满意度的相关系采用Pearson相关分析。

## 2 结果

### 2.1 手术室专科护士工作嵌入得分情况

手术室专科护士工作嵌入总分(134.31±19.61)分,均分为(3.63±0.53)分,各维度均分由高到低依次为社区联结(4.03±0.64)分、组织匹配(3.88±0.56)分、社区匹配(3.75±0.51)分、社区牺牲(3.66±0.48)分、组织联结(3.31±0.42)分、组织牺牲(3.16±0.37)分。

### 2.2 手术室专科护士工作满意度得分情况

手术室专科护士工作满意度总分(71.80±11.00)分,均分为(3.59±0.55)分,其中外部满意度均分为(3.35±0.58)分,内部满意度均分(3.71±0.56)分。

### 2.3 手术室专科护士工作嵌入与工作满意度的相关性分析

手术室专科护士工作嵌入与工作满意度的相关性分析见表1。从表1可见,手术室专科护士工作嵌入总分及社区联结、社区牺牲维度与工作满意度呈正相关关系( $r=0.786, 0.634, 0.681, P=0.001$ )。

表1 手术室专科护士工作嵌入与工作满意度  
相关性分析 (n=180)

项目	工作满意度	
	r	P
工作嵌入总分	0.786	0.001
社区联结	0.634	0.001
组织匹配	0.167	0.681
社区匹配	0.154	0.723
社区牺牲	0.681	0.001
组织联结	0.147	0.841
组织牺牲	0.152	0.835

### 3 讨论

#### 3.1 手术室专科护士工作嵌入处于较高的水平

随着外科学的飞速发展,对手术室护士的专业素质要求亦日益提高,全国各地都相继开展了手术室专科护士培训工作<sup>[14-15]</sup>。工作嵌入以工作为界分为工作外嵌入与工作内嵌入两个子要素,前者指个体与生活的社区的嵌入程度,后者指个体与工作所在的组织的嵌入程度<sup>[16]</sup>。本结果显示,手术室专科护士工作嵌入总分(134.31±19.61)分,处于较高的水平,与其他研究结果相一致<sup>[2]</sup>。在工作嵌入量表各维度中,其中社区联结维度得分较高,为(4.03±0.64)分,而得分较低的维度是组织牺牲,得分为(3.16±0.37)分。社区联结指护士除了工作以外的时间与他人建立起来的关系,最重要的如同家人的关系,同邻居、朋友等的关系。研究显示<sup>[17]</sup>,家庭因素会促使护士深深嵌入社区,护士绝大部分以女性为主,她们在社会中扮演着护士、妻子、母亲、女儿等角色,当这些角色都能够很好适应时,就会提高护士工作满意度。组织牺牲是指护士感知到的因离职而带来的物质及心理上的损失,包括感兴趣的工作、相处愉快的同事、单位的工资福利等<sup>[18]</sup>。本研究中手术室专科护士的组织牺牲维度得分最低,作为手术室专科护士并不满足于完成常规的护理工作,他们注重在工作中能实现自我价值,当这些需求不能满足时,他们可能会辞职,寻找另外可实现自我价值的空间。因此,护理管理者在注重手术室专科护士自我价值实现的同时,应科学合理地“授权”,鼓励手术室专科护士发

挥其自身的潜能,调动其工作积极性,使其沉浸于护理工作中<sup>[18]</sup>,尽量缓解其角色压力,提高护士工作嵌入。

#### 3.2 手术室专科护士工作满意度处于中等偏上水平

目前对护士工作满意度的研究分为工作特征、人格以及个体与情景相互作用3种取向,其中,人格倾向是研究重点。研究发现<sup>[19]</sup>,定目标、定岗位、定职责、标准化考评的规范化管理模式能够提高专科护士的工作满意度。金凤等<sup>[20]</sup>研究结果显示,手术室专科护士工作满意度处于中等水平,核心自我评价与工作满意度呈正相关。本研究结果显示,手术室专科护士的内在满意度、外部满意度和整体满意度均分为(3.71±0.56)分、(3.35±0.58)分、(3.59±0.55)分,处于一般满意和满意之间,与张婷等<sup>[21]</sup>的调查结果较一致。内在满意度是指个体在组织内进行工作的过程中,对工作本身及其有关方面(包括工作环境、工作状态、工作方式、工作压力、挑战性、工作中的人际关系等)有良性感受的心理状态。本研究对象中,内在满意度维度得分较高,说明虽然手术室繁重的护理工作和人们对于护理专家的期望使得手术室专科护士压力倍增,而工作自豪感以及成就感又使他们对护理工作认可、满意。外在满意度是指个体在工作的过程中,对工作成就、晋升机会、报酬等方面的感知情况。本研究对象中,外在满意度维度得分相对来说不是那么理想,提示护理管理者应重视手术室专科护士外在满意度的因素对其工作满意度的影响,挖掘其主观能动性以及工作潜能,提高其自我价值的追求,进而提高手术室护理队伍质量。

#### 3.3 手术室专科护士工作嵌入可影响工作满意度

本结果显示,手术室专科护士工作嵌入与工作满意度呈正相关关系( $r=0.786, P=0.001$ ),即专科护士工作嵌入水平越高,其工作满意度就越高。提示,护理管理者可以通过关注手术室专科护士的工作嵌入程度,来关注护士工作满意度程度,并通过提高护士的工作嵌入水平,从而提高其工作满意度。可从与工作嵌入相关的组织匹配、组织牺牲、组织联结、社区匹配、社区牺牲、社区联结6个方面着手,以提高手术室专科护士的工作满意度,①组织匹配:护理管理者应为手术室专科护士提

供良好的工作环境,营造科室和谐的人际关系;另外,护理管理者须注重手术室专科护士的职业发展,合理地安排他们的工作,并适当“授权”。②组织牺牲:医院应当注重提高护士的工资待遇,护理管理者应适当考虑手术室专科护士职业追求层面的需要,满足其职业发展的需求,激发其职业追求,以提高工作满意度。③组织联结:建立良好的同事支持系统,能够增加护士对组织的联结度<sup>[22]</sup>,如提升护士群体同事支持程度以提高护士间的团结度。④社区匹配:医院可以与医院附近社区相关部门联合建立休闲活动中心等,鼓励护士参与社区活动,丰富她们业余生活。⑤社区牺牲和社区联结:可采取“亲子游”等措施缓解其工作压力,给护士适当的时间、空间与家人、朋友相聚。

#### 4 结论

本结果表明,手术室专科护士工作嵌入处于较高的水平,工作满意度处于中等偏上水平,两者呈正相关关系。护理管理者可以从实际出发,以培养和提高手术室专科护士的工作嵌入为切入点,提高护士的专业知识、业务水平,培养护士的创新能,进而促进其工作满意度的提升。

#### 参考文献:

- [1] MITCHELL TR, HOLTOM BC, LEE TW, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Acad Manage J, 2001, 44(6):1102-1121.
- [2] 强亚红, 孙利. 临床专科护士工作嵌入与留职意愿的现状及其相关性[J]. 现代临床护理, 2017, 16(7):5-9.
- [3] 杨玉美, 李艳双, 林峰, 等. 手术室专科护士工作嵌入与留职意愿相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2016, 16(8):578-580.
- [4] 吴小佳, 刘燕群. 武汉市社区护士社会支持与工作满意度的现状及其相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2017, 33(18):1419-1422.
- [5] 赖秀华, 李泽楷, 朱晓雯, 等. 三级医院护士工作满意度及其影响因素的描述性评价[J]. 现代临床护理, 2015, 14(1):57-63.
- [6] 郭子君, 胡千桃. 运用多样化联合培训模式培训手术室骨科专科护士的效果分析[J]. 中国实用护理杂志, 2018, 34(33):2629-2633.
- [7] 蒋维连. 手术室专科护士核心能力探讨[J]. 护士进修杂志, 2014, 29(6):504-506.
- [8] 刘晓凤, 邓露. 湖南省综合性三级甲等医院手术室专科护士核心能力特征要素的质性研究[J]. 护理研究, 2017, 31(20):2541-2544.
- [9] 张欣红, 李梅, 杨静, 等. 临床专科护士专业自主性与离职意愿的现状及其相关性[J]. 现代临床护理, 2018, 17(1):17-20.
- [10] 方积乾. 生物医学研究的统计方法[M]. 北京:高等教育出版社, 2007:283-288.
- [11] 梁小威. 基于工作嵌入模式组织核心员工保持性因素研究[D]. 武汉:华中科技大学, 2006.
- [12] 赵亦欣, 赵阳, 付佳丽, 等. 护士组织气氛及心理授权与工作嵌入关系的研究[J]. 中国实用护理杂志, 2014, 30(13):29-32.
- [13] 阳志平, 王薇, 王升, 等. 工作评价-组织诊断研究实用量表[M]. 北京:中国轻工业出版社, 2004:6-7.
- [14] 蒋维连. 手术室护士对专科护士培训班需求的质性研究[J]. 护理学杂志, 2012, 27(16):60-62.
- [15] 李美璇, 李雪, 谷保荣, 等. 基于柯式模型构建手术室专科护士培训效果评价体系[J]. 解放军护理杂志, 2015, 32(17):56-59.
- [16] ZHAO X, SUN T, CAO Q, et al. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their coeffect on turnover intention of nurses[J]. J Clin Nurs, 2013, 22(5-6):780-788.
- [17] 刘红, 景雪冰, 房晓杰, 等. 山东省危重症专科护士职业生涯状况的调查研究[J]. 中国实用护理杂志, 2016, 32(25):1978-1981.
- [18] 孙巧梅, 蒋维连, 曹环, 等. 护士长诚信领导行为与护士工作沉浸的现状及其相关性[J]. 现代临床护理, 2016, 15(5):60-63.
- [19] 王君, 龚娟, 刘容, 等. 重症医学科专科护士规范化管理模式的建立及实施效果[J]. 中国护理管理, 2018, 18(6):787-791.
- [20] 金凤, 郝凤杰, 于静, 等. 手术室专科护士专业自主性与工作满意度的相关性研究[J]. 中华现代护理杂志, 2017, 23(24):3166-3168.
- [21] 张婷, 李惠萍, 窦婉君, 等. 专科护士职业韧性与工作满意度的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2014, 30(17):44-47.
- [22] 刘延锦, 朱娇娇, 王爱霞. 护士群体同事支持与护士间团结度的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(13):946-949.

[本文编辑:郑志惠]