

【调查研究】

213名护士工作沉浸感与工作满意度相关性分析

胡 哲,赵 益,杨 阳,雷丹丹

(武汉大学人民医院 眼科中心,湖北 武汉 430060)

[摘要] 目的 了解护士工作沉浸感、工作满意度的现状,探讨两者相关性。方法 采用方便抽样法,2018年5月选取武汉大学人民医院护士作为研究对象。采用一般情况调查表、护士工作沉浸体验问卷和护士工作满意度评定量表对其进行调查。结果 213名护士的工作沉浸感总分为(120.62±4.90)分,护士工作满意度总分为(120.43±3.21)分,护士工作沉浸感与工作满意度呈一定正相关($r=0.395, P<0.001$)。结论 本组护士沉浸体验和护士工作满意度均处于较高水平,护士工作沉浸感与工作满意度呈一定正相关。护理管理者应充分认识护士工作沉浸感的重要性,不断提高护士的工作积极性和热情,从而提高护士工作满意度,提升护理服务质量。

[关键词] 护士; 工作沉浸感; 工作满意度

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** B **[DOI]** 10.16460/j.issn1008-9969.2019.05.041

工作沉浸(work-related flow),指当人们完全投入到一项可控而又富有挑战性的工作时,个体会经历一种独特的愉悦、欣喜的心理状态^[1],主要由3个核心要素构成:专注(absorption)、工作享受(work enjoyment)、内在工作动机(intrinsic work motivation)^[2]。工作满意度,指个人根据自我认知和理解对工作各构成方面加以解释后得到的结果,是对工作满意的感觉程度^[3]。有报道,高强度护理工作是国内护士压力的主要来源,长期高负荷工作状态是护士离职的重要原因之一^[4],近年来,许多研究者将焦点集中在压力及应对措施上,忽略了护士在面对挑战时,将压力转化为激励的这种积极体验及这种体验对自身的有利影响。工作沉浸感对工作绩效、情绪和离职意愿等方面均有正向的促进作用^[5-9],目前有关工作沉浸感与工作满意度的相关性研究较少。本研究拟了解护士工作沉浸感现状,探讨工作沉浸感与工作满意度的关系,以期护理管理者提高护士工作沉浸感,激发其自身动力,降低护士离职率提供一定的参考和依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用方便抽样法,2018年5月选取武汉大学人民医院护士作为研究对象。纳入标准:(1)具有护士执业资格证;(2)从事护理工作时间 ≥ 1 年;(3)自愿参加本研究。排除标准:(1)近1年内连续休假 ≥ 3 个月;(2)有严重躯体或精神疾病。本研究经过武汉大学人民医院伦理委员会审

核(2018Q-C010)。

1.2 调查工具

1.2.1 一般情况调查表 自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、工作年限、学历、职称、职务、用工形式等。

1.2.2 护士工作沉浸体验问卷 由Arnold等^[10]于2007年编制,最初是在荷兰的1家公司针对7个不同职业类别的员工进行测试,Cronbach α 系数0.63^[10]。本研究采用张莉莉等^[11]于2013年汉化、修订的护士工作沉浸体验问卷,Cronbach α 系数为0.949,各维度Cronbach α 系数为0.807~0.894^[12]。该问卷包括体验能够激发自身的工作动力(6个条目)、工作中有清晰的目标并伴时间感的改变(6个条目)、行动与意识融合并了解工作进程(5个条目)、自己能够控制工作任务(6个条目)、专注于当前的任务(4个条目),共5个维度27个条目。均采用Likert 6级评分,完全不同意=1分、较不同意=2分、不同意=3分、同意=4分、很同意=5分、非常同意=6分。量表总分27~162分,得分越高,表示调查对象对工作的沉浸体验越高。本研究该问卷总Cronbach α 系数为0.949。

1.2.3 护士工作满意度评定量表(Nurses Job Satisfaction Scale,NISS) 由胡静超^[13]于2007年参照Maslow的需要层次理论、Herzberg的双因素理论,结合国内外护士工作满意度量表重新编制,Cronbach α 系数为0.832^[14]。该量表包括管理(7个条目)、工作负荷(7个条目)、与同事关系(5个条目)、工作本身(5个条目)、工资及福利(4个条目)、个人成长及发展(4个条目)、工作被认可(4个条目)、家庭/工作的平衡(2个条目),共8个维度38个条目。均采用Likert 5级

[收稿日期] 2018-10-21

[作者简介] 胡 哲(1986-),女,湖北武汉人,硕士,主管护师。

评分,非常不满意=1分、比较不满意=2分、满意=3分、比较满意=4分、非常满意=5分,量表总分为38~190分,得分越高,表明护士工作满意度越高。

1.3 调查方法 本研究采用问卷调查法,由研究者对小组成员进行统一培训后发放问卷。首先采用统一指导语向调查对象解释调查目的、意义及问卷填写方法,获得其知情同意后,现场发放问卷,问卷当场发放并当场回收。共发放问卷225份,回收有效问卷213份,有效回收率94.7%。

1.4 统计学方法 采用EpiData 3.1双人录入数据,采用SPSS 21.0分析数据。计数资料以频数和构成比描述,计量资料均符合正态分布,采用均数±标准差描述。采用Pearson相关性检验分析护士工作沉浸感与工作满意度的相关分析,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料 213名护士,均为女性,年龄(27.80±6.30)岁;多为未婚,148名(69.5%);工作年限以<5年居多,142名(66.7%);学历以本科居多,170名(79.8%);职称多为护士,137名(64.3%);聘任方式以合同制居多,142名(66.7%)。

2.2 护士工作沉浸体验得分情况 本组护士工作沉浸体验总分(120.62±4.90)分;各维度得分分别为:体验能够激发自身的工作动力(26.01±5.61)分、工作中有清晰的目标并伴时间感的改变(27.41±5.53)分、行动与意识融合并了解工作进程(22.40±4.64)分、自己能够控制工作任务(26.62±5.23)分、专注于当前

的任务(17.70±3.81)分、自己能够控制工作任务(26.60±5.25)分;维度条目均分分别为:体验能够激发自身的工作动力(4.31±0.57)分、工作中有清晰的目标并伴时间感的改变(4.62±0.36)分、行动与意识融合,了解工作进程(4.52±0.28)分、自己能够控制工作任务(4.41±0.30)分、专注于当前的任务(4.41±0.43)分;得分最高的条目是“我对自己所做的工作有强烈的责任感”(4.91±0.57)分;得分最低的条目是“工作的时候,我会避免干扰,完全专注自己的任务”(3.91±0.87)分。

2.3 护士工作满意度得分情况 本组护士工作满意度总分(120.43±3.21)分;各维度得分分别为:管理(23.07±4.82)分、工作负荷(22.36±4.81)分、与同事关系(17.35±3.21)分、工作本身(14.60±3.90)分、工资及福利(11.21±3.34)分、个人成长及发展(12.67±2.86)分、工作被认可(13.24±2.82)分、家庭/工作的平衡(6.51±1.97)分;维度条目均分分别为:管理(3.36±0.75)分、工作负荷(3.10±0.29)分、与同事关系(3.41±0.60)分、工作本身(3.06±0.44)分、工资及福利(2.92±0.52)分、个人成长及发展(3.17±0.25)分、工作被认可(3.26±0.34)分、家庭/工作的平衡(2.82±0.26)分。

2.4 护士工作沉浸体验与工作满意度的相关性分析 Pearson相关分析结果显示,护士工作沉浸体验与护士工作满意度总分呈一定正相关($r=0.395$, $P<0.001$),与护士工作满意度各维度得分呈密切正相关($r=0.434\sim 0.518$, $P<0.05$)。见表1。

表1 护士工作沉浸体验与工作满意度得分的相关性分析($n=213$)

项目	工作沉浸 体验总分		体验能够激发 自身的工作动力		工作中有清晰的目标 并伴时间感的改变		行动与意识融合, 了解工作进程		自己能够控制 工作任务		专注于当 前的任务	
	<i>r</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	<i>P</i>	<i>r</i>	<i>P</i>
工作满意度总分	0.395	<0.001	0.287	<0.001	0.372	0.045	0.476	<0.001	0.525	0.004	0.481	<0.001
管理	0.485	0.013	0.542	0.021	0.324	0.067	0.417	0.001	0.544	0.001	0.461	0.009
工作负荷	0.489	0.024	0.547	0.019	0.349	0.034	0.429	<0.001	0.533	0.043	0.445	0.033
与同事关系	0.473	0.047	0.442	<0.001	0.386	0.027	0.457	0.007	0.500	0.051	0.459	<0.001
工作本身	0.434	0.001	0.522	0.002	0.377	0.003	0.267	0.022	0.453	0.001	0.412	0.010
工作被认可	0.518	0.038	0.543	0.010	0.409	<0.001	0.511	<0.001	0.522	0.001	0.461	0.029
个人成长及发展	0.486	<0.001	0.507	0.028	0.380	0.009	0.389	0.067	0.525	0.036	0.497	<0.001
工资及福利	0.516	0.019	0.575	0.032	0.365	0.021	0.436	0.001	0.582	0.077	0.467	0.001
家庭/工作平衡	0.480	0.011	0.571	0.020	0.352	0.042	0.382	0.067	0.510	0.001	0.441	<0.001

3 讨论

3.1 本组护士工作沉浸感得分处于较高水平 本研究结果显示,护士工作沉浸感总分(120.62±4.90)分,与量表总分中位数81分相比,处于较高水平,

稍低于夏燕萍等对护士工作沉浸感的研究结果[(144.2±16.2)分]^[5]。可能与调查对象不同有关,夏燕萍等调查的是三级甲等医院急诊科护士,急诊科护士承担着全院急危重症患者的抢救、治疗工作,面对

患者瞬息万变的病情变化,要求护士更加专注于工作,从而保证护理质量和患者安全。

得分最低的维度是体验能够激发自身的工作动力(4.31±0.57)分,究其原因:本组调查对象均来自三级甲等医院,三甲医院对护士的工作能力提出更高的要求,不仅护理工作压力大,且培训学习也较多。护士在繁重护理工作和学习过程中,一定程度上磨灭了对工作投入的积极性和主动性,因此往往无法在工作中激发自身工作活力和动力。建议护理管理者依据护士的学历、工作年限、护理工作等方面对护士进行分层级管理,从而进行有针对性的培训,提高护理培训的效果;同时,重视护理人员心理干预,适时给予帮助支持,不断激发护士工作动力和积极性,让行动与工作融合。得分最低的条目“工作的时候,我会避免干扰,完全专注自己的任务”(3.91±0.87)分,属于专注于当前的任务维度。究其原因,可能与护理工作具备灵活性、复杂性、高风险性等特点,护士工作容易受到护士同事、设备等多方面因素干扰,而导致注意力不集中、不能专心工作有关。建议护理管理者建立护理干扰事件登记本,收集护理相关干扰事件的信息,运用鱼骨图、帕累托图等科学化管理工具,进行原因分析,不断优化工作流程;开展情景模拟培训,还原护理工作干扰事件,设置情景模拟场景,传授实践应对技巧,提升护理干扰事件的识别处理能力,加强对低年资护士专注力培养,科学排班、弹性调配,提高其应对能力。

3.2 本组护士工作满意度得分处于较高水平 本组研究结果显示,护士工作满意度总分为(120.43±3.21)分,与量表总分中位数80分相比,处于较高水平;与胡静超、曹颖等对护士工作满意度研究结果一致^[13,16]。说明护士对工作满意度较满意。究其原因,本组调查对象中66.7%工作年限<5年、64.3%职称为护士,处于职业生涯的开始阶段,对工作充满热情与期待,对于护理工作中的进步容易感到满足,因此工作满意度较高。得分较低的维度是家庭/工作的平衡,维度条目均分为(2.82±0.26)分。可能与本组研究对象均为女性,在家庭生活中需承担家务、育儿等任务。此外,护士班次的特殊性(频繁夜班、周末节假日值班),使得护士很难在时间和精力上兼顾家庭和工作。有文献报道:护士家庭工作冲突处于较高水平,工作家庭的角色冲突可降低工作满意度^[7]。建议护理管理者多开展家庭平衡指导,促进已婚护士更好

地和谐婚姻关系;收集托儿所、保姆、育婴师等联系方式,给护士在养育小孩、赡养老人方面提供更多的支持帮助;定期组织家属联谊会,增进家庭成员对护士工作的理解与支持,缓解家庭与工作的矛盾冲突。

3.3 本组护士工作沉浸感与工作满意度总分呈一定正相关 本组研究结果显示,护士工作沉浸感与工作满意度总分呈一定正相关($r=0.315, P<0.001$),即护士工作沉浸体验程度越高,工作满意度水平越高。究其原因,护士工作沉浸体验与积极的情绪相关,高沉浸体验者具有更高的警觉、幸福、卷入和兴奋等状态^[8]。工作沉浸中专注和享受2个维度,对工作后的活力有显著的预测作用^[9]。护士全身心地投入工作中,会忘却了自身烦恼、身体不适、工作倦怠感等,完全沉浸于护理工作中,并从中感受到护理工作带来的快乐和幸福。同时,由于护士沉浸于护理工作中,能够更加高效的完成护理工作,提高自身护理质量,从而感受到护理管理者对于自己工作的肯定,患者对于工作成果和价值的认可,增加了护士职业认同感和荣誉感,提升了护士工作成就感,使护士产生积极的情绪,从而提高了护理工作满意度。建议护理管理者在日常管理中,落实绩效考核和岗位管理制度,善于激励管理,完善薪酬分配制度,提高护士工作积极性;布置工作时,让护士清晰的明确工作目标,提高护士工作执行力,从而使其更好地完成工作;充分评估和了解护士的能力,将合适的工作分配至合适的人,做到知人善用,人尽其才;为护士提供相对安静的工作环境,加强对护理干扰的管理,如:可实施标准化警示提醒、对干扰过程监测控制、优化工作流程、开展注意力训练等方法,降低护士干扰影响因素,减少护理干扰事件发生,提高护士工作的专注力,从而提高护士工作沉浸体验,提升护理工作满意度。

综上所述,本组护士沉浸体验和护士工作满意度均处于较高水平,护士工作沉浸感与工作满意度呈一定正相关。护理管理者应充分认识护士工作沉浸感的重要性,不断提高护士的工作积极性和热情,从而提高护士工作满意度,提升护理服务质量。本研究的不足之处在于,只调查了该院部分护理人员的工作沉浸感和工作满意度的相关性,样本量较少,有待于进一步探讨。

[参 考 文 献]

- [1] 孙爱华,赵 菁,肖 倩. 临床护士工作投入与工作沉浸感的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志,2015,31(11):837-

- 840.DOI:10.3760/cma.j.issn.1672-7088.2015.11.015.
- [2] 孙爱国.沉浸理论及其对护理管理领域的启示[J].解放军护理杂志,2014,31(18):32-35. DOI:10.3969/j.issn.1008-9993.2014.18.010.
- [3] 郑旭娟,刘华平.北京市三级甲等综合医院护士工作满意度影响因素的研究[J].中华护理杂志,2010,45(3):256-259. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2010.03.024.
- [4] 李彩霞,方艳伟,袁素亚,等.三甲医院急诊抢救室护士压力与应对方式的相关性分析[J].中华现代护理杂志,2018,24(10):1184-1186.DOI:10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2018.10.013.
- [5] 赵海珠,方少祥,卫庆.ICU护士工作沉浸感与工作疲溃感相关性研究[J].护理学报,2017,24(19):63-66. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2017.19.063.
- [6] 罗晓琴.儿科护士组织气氛与工作沉浸的相关性研究[J].全科护理,2015,13(17):1648-1650.DOI:10.3969/j.issn.1674-4748.2015.17.031.
- [7] 于小桂,侯爱和,陈乐,等.护士工作沉浸与工作绩效的相关性分析[J].护理学杂志(综合版),2014,29(12):45-47. DOI:10.3870/hlxzz.2014.23.045.
- [8] 李静,李小妹,张永爱,等.组织承诺在护士工作满意度与留职意愿间的中介效应分析[J].护理研究,2017,31(22):2725-2728. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2017.22.010.
- [9] 林燕芬.助产士工作沉浸感与工作疲溃感的相关性研究[J].齐鲁护理杂志,2016,22(12):64-65.DOI:10.3969/j.issn.1006-7256.2016.12.030.
- [10] Arnold B, Bakker. The Work-related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF[J]. J Vocat Behav,2007(72):400-414. DOI:10.1016/j.jvb.2007.11.007.
- [11] 张莉莉.三级甲等医院急诊科护士工作沉浸体验的研究[D].太原:山西医科大学,2013.
- [12] 于小桂.护士工作沉浸与组织气氛、工作绩效的现状及相关性研究[D].衡阳:南华大学,2015.
- [13] 胡静超.上海市部分社区护士工作满意度的调查与分析[J].解放军护理杂志,2007,24(10):22-23. DOI:10.3969/j.issn.1008-9993.2007.10.008.
- [14] 胡静超.护士工作满意度评定量表及区域性常模的研制[D].上海:第二军医大学,2007.
- [15] 夏燕萍,李娟,王蕾,等.三级甲等医院ICU护士工作沉浸体验与专业自我概念的相关性分析[J].中华现代护理杂志,2016,22(27):3893-3896. DOI:10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2016.27.011.
- [16] 曹颖,于艳秋.护士工作满意度相关因素分析[J].中华医院管理杂志,2000,16(7):52-54.DOI:10.3760/j.issn:1000-6672.2000.07.021.
- [17] 万效梅,王雅楠,于桦,等.手术室护士工作家庭双向性冲突现状的调查分析[J].现代临床护理,2017,16(3):52-56. DOI:10.3969/j.issn.1671-8283.2017.03.015.
- [18] Clive J, Fullagar E, Kevin Kelloway.Flow at Work:An Experience Sampling Approach[J]. J Occup Organ Psychol, 2009(82):595-615.
- [19] 陈逸雨,黄波,习怡衡.工作沉浸的研究现状及展望[J].中国管理信息化,2016,19(2):104-108. DOI:10.3969/j.issn.1673-0194.2016.02.083.

[本文编辑:王影]

【信 息】

《护理学报》“中医护理”栏目征稿

为了促进中医护理的发展,提高中医护理质量,规范中医护理特色疗法及中医护理新技术,探索和推广中医护理新方法,共同推进中医护理学的繁荣和发展。本刊“中医护理”栏目特向广大读者及护理同仁征稿,欢迎踊跃投稿。

1 征稿内容

- 1.1 中医护理特色疗法及中医护理新技术在临床护理中的应用;
- 1.2 中医干预解决临床护理问题的效果评价;
- 1.3 疑难、罕见病例的中医护理体会;
- 1.4 中医护理的循证护理、Meta分析或系统评价;
- 1.5 新入职护士中医基础知识、中医护理操作技能的规范化培训;
- 1.6 情志护理、药膳护理在临床中的应用及干预效果评价;

- 1.7 中医护理技术、中医护理评估流程及质量标准的构建;
- 1.8 中医康复特色护理;
- 1.9 中医体质辨证及护理
- 1.10 中医护理相关量表的编制及测评
- 1.11 中医操作器具的改良及研制
- 1.12 中医护理方案在临床中的实践及其效果评价
- 1.13 中医护理管理新举措及中医护理学科建设的思考与探索
- 1.14 新教学模式在中医护理教学中的应用及效果评价
- 1.15 “治未病”理论在中医护理中的运用

2 投稿要求

论文按本刊规范化格式撰写,未公开发表,投稿请登录《护理学报》网站 <http://www.hlx.com.cn> 点击“在线投稿”,论文审理结果在网站回复。