

# 天津市三级甲等医院男护士工作压力现状及影响因素分析

张华 刘春英

(天津市第一中心医院,天津 300192)

**摘要** 目的:了解男护士的工作压力现状,并对其影响因素进行分析,为护理管理者制定针对性应对措施提供依据。方法:采用护士工作压力源量表对天津市 18 家三级甲等医院 528 名男护士进行问卷调查。结果:男护士工作压力源量表得分(78.28±22.76)分,处于中度压力水平;回归分析显示,对科室喜欢程度、所在科室、学历、择业原因、平均每月夜班次数是男护士工作压力的主要影响因素。结论:男护士存在多种心理压力源,护理管理者应给予足够重视,采取切实可行的应对措施,减少各种压力对男护士的身心危害,以稳定护理队伍,推动护理工作的开展。

**关键词** 男护士;工作压力;现状;对策

中图分类号 R192.6 文献标志码 A DOI:10.3969/j.issn.1006-9143.2019.06.010 文章编号 1006-9143(2019)06-0667-04

## Study on current situation and countermeasure of working pressure of male nurses in Tianjin tertiary grade-a hospital

ZHANG Hua, Liu Chunying

(The First Central Hospital of Tianjin, Tianjin 300192)

**Abstract Objective:** To understand the current situation of male nurses' work pressure and analyze the influencing factors, so as to provide the basis for nursing managers to deal with the situation **Methods:** A questionnaire survey was conducted among 528 male nurses in 18 grade-a hospitals in Tianjin by using the work pressure scale. **Results:** The male nurses scored(78.28±22.76) on the work stressors scale, which was in the middle level. The regression analysis showed that the degree of liking the department, department, educational background, the reason for choosing career, and the frequency of night shift had significant impact on the work pressure. **Conclusion:** There are a variety of psychological pressure sources in male nurses. Nursing managers should pay enough attention to them, take practical and feasible countermeasures, reduce the physical and mental harm of various pressures on male nurses, better stabilize the nursing team and promote the development of nursing work.

**Key words** Male nurses; Work pressure; Current situation; Countermeasures

随着我国医疗体系的完善和护理事业的快速发展,越来越多男性走上了护理岗位。据卫计委注册护士信息数据库最新统计<sup>[1]</sup>,截至到 2015 年底,男护士注册总数为 5.83 万人,约占注册护士总数的 1.8%。男护士的出现满足了现代护理事业发展需要的同时,也面临着各方面的压力。由于男性的体力优势,

目前我国男护士主要安排在急诊、ICU、手术室等重要科室,工作量大、风险高、夜班多,工作压力问题尤为突出<sup>[2]</sup>。此外,作为护理行业中的特殊群体,男护士在紧张繁重的工作之余,还要承担一定的社会舆论非议,无形中承担着比女护士更大的精神、心理压力,对其身心健康和工作有着极大的负面影响。本研究旨在通过调查了解天津市三级甲等医院(以下简称三甲医院)男护士工作压力现状,并对影响因素进行分析,为缓解男护士压力提供依据。

作者简介:张华,男,主管护师,本科

通信作者:刘春英,E-mail:hzhzhangh@163.com

ences of verbal and physical abuse at work[J].Nurs Leadersh, 2003,16(4):82-98.

[14] 范燕燕,崔保华,商全梅,等.医务场所暴力现状及其对护生专业承诺的影响研究[J].中国高等医学教育,2016(11):33-34.

[15] 王聪.医院暴力对实习护生职业认同的影响[J].护理研究,2016,30(12):1517-1519.

[16] 王娟,王爱华,刘美满,等.工作场所暴力对实习护生职业认同的影响[J].中华现代护理杂志,2016,22(27):3945-3947.

[17] 米合日阿衣·阿尔肯,帕丽达·买买提.新疆高校不同层次、不同民族护生职业认同现状[J].护理研究,2017,31(5):605-607.

(2019-01-09 收稿,2019-03-12 修回)

**1 对象和方法**

**1.1 调查对象** 采用方便抽样法抽取天津市 18 家三甲医院男护士进行问卷调查。纳入标准:①天津市临床在职注册男护士;②知情同意,自愿参加。排除外来进修、实习、休假者。

**1.2 方法** 采用问卷调查法,对课题组成员进行统一培训,联系各医院护理部主任,说明调研目的,取得知情同意,约定调研时间,进行问卷发放。问卷使用统一指导语,不记名独立填写。评价工具包含:①一般情况调查表,包括年龄、学历、护龄、职务等。②护士工作压力源量表,该量表是由李小妹等<sup>[3]</sup>结合国外量表的基础上制定的适合中国国情及护士行业特性的量表,包含护理专业及工作、时间分配及工作量、工作环境及仪器设备、病人护理、管理及人际关系 5 个方面,共 35 个条目,采用 Likert4 级评分法,从“没有压力”到“很大压力”,分别计 1~4 分,总分 35~140 分,35~70 分为轻度压力,71~105 分为中度压力,106~140 分为重度压力,分值越高,表明压力越大。量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.94,具有较好的信度。

**2 结果**

**2.1 一般情况** 本调查共发放问卷 550 份,收回问卷 542 份,有效问卷 528 份,有效率 97.4%。调查对象年龄  $\leq 25$  岁 189 名,  $25 <$  年龄  $\leq 30$  岁 206 名,  $30 <$  年龄  $\leq 35$  岁 95 名,  $36 <$  年龄  $\leq 40$  岁 22 名, 年龄  $> 40$  岁 16 名。职称:护士 222 名,护师 260 名,主管护师 46 名。受聘方式:在编 245 名,非在编 283 名。

**2.2 天津市三甲医院男护士工作压力源现状** 528 名男护士,工作压力源总分(78.28 $\pm$ 22.76)分,处于中度压力状态。各维度得分依次为:时间分配及工作量方面、护理专业及工作方面、病人护理方面、工作环境及仪器方面、管理及人际关系方面,见表 1。

表 1 男护士工作压力源量表各维度得分 (n=528)

项目	实际得分 (分, $\bar{x} \pm s$ )	条目均分 (分, $\bar{x} \pm s$ )	排序
工作压力总分	78.28 $\pm$ 22.76	2.24 $\pm$ 0.65	
护理专业及工作方面	16.94 $\pm$ 5.07	2.42 $\pm$ 0.72	2
时间分配及工作量方面	12.35 $\pm$ 3.93	2.47 $\pm$ 0.78	1
工作环境及仪器方面	5.98 $\pm$ 2.50	1.99 $\pm$ 0.83	4
病人护理方面	25.27 $\pm$ 7.98	2.29 $\pm$ 0.73	3
管理及人际关系方面	17.74 $\pm$ 6.61	1.97 $\pm$ 0.73	5

**2.3 不同人口学特征男护士压力源量表得分比较** 结果显示不同年龄、工作年限、学历、职称、职务、科室、聘用类型、婚姻状况、子女状况、择业原因、对科室喜欢程度、每月平均夜班次数、税前月收入的男护士工作

压力源得分差异具有统计学意义 ( $P < 0.05$ ), 不同户籍男护士工作压力源的差异无统计学意义 ( $P > 0.05$ ), 见表 2。

表 2 不同人口学特征男护士工作压力源量表得分比较 (n=528)

项目	人数	工作压力 (分, $\bar{x} \pm s$ )	F/t	P
年龄(岁)	$\leq 25$	189 71.30 $\pm$ 23.22	9.557	$< 0.001$
	26~	206 80.57 $\pm$ 21.66		
	31~	95 82.65 $\pm$ 21.21		
	36~	22 95.18 $\pm$ 17.00		
	$\geq 40$	16 82.00 $\pm$ 23.91		
工作年限(年)	$< 3$	158 70.30 $\pm$ 22.50	8.228	$< 0.001$
	3~	163 79.40 $\pm$ 22.54		
	6~	133 82.62 $\pm$ 21.01		
	10~	55 84.84 $\pm$ 21.91		
	$\geq 15$	19 85.63 $\pm$ 24.69		
学历	中专	14 87.00 $\pm$ 28.23	4.656	0.010
	大专	204 74.75 $\pm$ 21.78		
	本科及以上	310 80.21 $\pm$ 22.87		
职称	护士	222 74.45 $\pm$ 22.48	5.877	0.003
	护师	260 80.61 $\pm$ 23.11		
	主管护师	46 83.61 $\pm$ 19.48		
职务	护士	482 77.68 $\pm$ 22.71	3.541	0.030
	责任组长	38 87.29 $\pm$ 22.43		
	副护士长及以上	8 71.38 $\pm$ 19.93		
科室	急诊	66 79.47 $\pm$ 20.95	8.842	$< 0.001$
	手术室	140 75.04 $\pm$ 21.18		
	重症监护室	160 83.79 $\pm$ 22.89		
	内科	65 67.03 $\pm$ 23.44		
	外科	47 72.38 $\pm$ 17.83		
聘用类型	精神科	50 88.32 $\pm$ 23.81	-3.554	$< 0.001$
	事业编制	245 82.02 $\pm$ 21.51		
	非事业编制	283 75.04 $\pm$ 23.35		
	天津市	267 78.61 $\pm$ 23.68		
	非天津市	261 77.95 $\pm$ 21.83		
婚姻状况	已婚	253 81.47 $\pm$ 22.14	5.047	0.007
	未婚	271 75.24 $\pm$ 23.11		
	离异	4 82.75 $\pm$ 7.89		
有无子女	有	190 83.29 $\pm$ 22.49	3.843	$< 0.001$
	无	338 75.46 $\pm$ 22.46		
择业原因	个人兴趣	116 70.11 $\pm$ 24.35	5.404	$< 0.001$
	高考调剂	76 86.17 $\pm$ 23.85		
	好就业	250 79.40 $\pm$ 21.07		
	父母意愿	60 79.63 $\pm$ 20.56		
	对护理职业不了解	14 82.00 $\pm$ 22.56		
	其他	12 72.83 $\pm$ 24.74		
	对科室的喜欢程度	328 72.37 $\pm$ 21.42		
喜欢	182 86.06 $\pm$ 20.52			
不喜欢	18 107.28 $\pm$ 23.21			
每月平均夜班次数(次)	0	53 67.64 $\pm$ 22.68	5.857	0.001
	1~5	145 76.59 $\pm$ 22.69		
	6~10	310 80.43 $\pm$ 22.28		
税前月收入(元)	11~15	20 85.40 $\pm$ 22.83	3.467	0.008
	$< 2000$	7 64.86 $\pm$ 15.90		
	2001~	118 72.64 $\pm$ 25.96		
	5001~	273 79.50 $\pm$ 21.52		
	8001~	107 80.92 $\pm$ 21.86		
	$> 10000$	23 84.52 $\pm$ 20.21		

**2.4 男护士工作压力源的影响因素分析** 为进一

步探讨男护士工作压力源的影响因素,以男护士工作压力源总分作为因变量,单因素分析中差异有统计学意义的一般资料作为自变量,按照 $\alpha_{\text{入}} \leq 0.05$ , $\alpha_{\text{出}} \geq 0.10$ 的标准,进行多元逐步回归分析,二元以上无序分类变量经哑变量处理后代入方程,自变量赋值见表3。结果显示:对科室喜欢程度、所在科室、学历、择业原因、平均每月夜班次数5个变量进入回归模型。该回归模型 $F=18.644, P<0.001, R^2=0.245$ ,表明5个变量可联合解释男护士工作压力源的24.5%,见表4。

### 3 讨论

**3.1 男护士工作压力源分析** 护士工作压力是指护士在工作中各种需求与生理、心理素质不相适应的一种身心失衡状态<sup>[4]</sup>。本研究结果显示,528名男护士工作压力源总分为(78.28±22.76)分,总体处于中度压力水平,与樊成静<sup>[5]</sup>、李智等<sup>[6]</sup>研究结果类似。各维度得分排序依次为:时间分配及工作量方面(2.47±0.78)分、护理专业及工作方面(2.42±0.72)分、病人护理方面(2.29±0.73)分、工作环境及仪器方面(1.99±0.83)

分、管理及人际关系方面(1.97±0.73)分。这表明时间分配及工作量是导致男护士工作压力源的首要来源。可能与男护士在生理、心理和性格存在优势,科室对男护士的职业定位较高,在科室工作中一般会承担相对较多的工作内容,导致男护士存在工作量大,工作时间长的现状有关。其次是护理专业及工作方面,这反映出薪资待遇低、社会地位不高、晋升机会少等也是男护士的主要工作压力来源。分析原因可能是男护士相对女护士来说,要承担更多的家庭责任,男护士对工资等要求比较高。目前,我国护理环境仍然是以女护士占主导地位,护理人才梯队建设和培养仍然是以女护士为主,男护士的晋升、进修机会少;受我国传统文化的影响,社会对男护士的认可程度仍然偏低。

### 3.2 男护士工作压力源影响因素分析

**3.2.1 对科室的喜欢程度** 本研究结果显示,对科室的喜欢程度对男护士工作压力源具有预测作用,即对科室越喜欢,知觉工作压力水平越低。分析原因,可能是由于自身喜欢科室工作,所以在从事科室工

表3 自变量的赋值

自变量	赋值方式
学历(本科及以上为参照)	中专(1,0),大专(0,1)
职称(护士为参照)	护师(1,0),主管护师(0,1)
职务(护士为参照)	责任组长(1,0),副护士长及以上(0,1)
科室(急诊科为参照)	手术室(1,0,0,0,0),重症监护室(0,1,0,0,0),内科(0,0,1,0,0),外科(0,0,0,1,0),精神科(0,0,0,0,1)
聘用类型	非事业编制=0,事业编制=1
婚姻状况(已婚为参照)	未婚(1,0),离异(0,1)
子女状况	无=0,有=1
择业原因(个人兴趣为参照)	高考调剂(1,0,0,0,0),好就业(0,1,0,0,0),父母意愿(0,0,1,0,0),对护理职业不了解(0,0,0,1,0),其他(0,0,0,0,1)
对科室的喜欢程度	喜欢=1,一般=2,不喜欢=3
税前月收入情况(2001~5000为参照组)	<2000(1,0,0,0),5001~8000(0,1,0,0),8001~10000(0,0,1,0),>10000(0,0,0,1)

表4 男护士工作压力源影响因素的多元逐步回归分析(n=528)

因变量	进入自变量	回归系数	标准误	标准化偏回归系数	t	P
工作压力(常量)		46.327	4.082		11.348	<0.001
	对科室的喜欢程度	13.284	1.585	0.325	8.379	<0.001
	科室					
	内科	-5.596	2.818	-0.081	-1.986	0.048
	精神科	14.771	3.155	0.190	4.682	<0.001
	急危重症科	6.799	2.111	0.137	3.222	0.001
	学历					
	大专	-4.710	1.838	-0.101	-2.562	0.011
	择业原因					
	调剂	11.524	2.927	0.178	3.937	<0.001
	好就业	6.793	2.126	0.149	3.196	0.001
	父母意愿	7.601	3.119	0.106	2.437	0.015
	每月平均夜班次数	2.535	1.265	0.081	2.003	0.046

注:  $R=0.466, R^2=0.245, F=3.931, P<0.05$

作中会投入更高的热情和积极性,进而对来自工作压力的感知就会越小,由此提示护理管理者分配科室时应根据男护士的个人意愿及其胜任力合理分配科室,提高男护士对科室的喜欢程度及适应能力,减轻其心理压力。同时,护理管理者应注重营造良好的科室组织氛围,创建团结协作的医护队伍,促进男护士对组织的情感依附<sup>[7]</sup>。

**3.2.2 所在科室** 本研究表明,不同科室的男护士工作压力明显不同。表2可知精神科、重症监护室、急诊科男护士工作压力普遍偏高。由于社会对精神病患者和护理精神病患者的医务人员存在一定的偏见,导致精神科工作得不到社会认可,再加上男护士经常会面对处理患者在症状支配下出现的各种紧急情况,因此其心理压力较大<sup>[8]</sup>。重症监护室具有高风险、重体力的工作性质,并且ICU仪器设备多、抢救多、护理内容多,导致护理人员处于精神高度紧张状态,因此重症监护室男护士压力较大<sup>[9]</sup>。急诊科患者病情多为紧急严重、抢救工作多和与患者家属接触频繁等方面导致急诊男护士感受到更大的压力<sup>[10]</sup>。

**3.2.3 学历** 本研究表明,本科及以上学历的男护士工作压力大于大专学历的男护士。分析原因可能是:学历越高受教育环境的影响其对自身的角色定位就越高,对自身的工作要求也就越严格,导致心理压力随着工作中遇到的困难增多而增加<sup>[11]</sup>。管理者应根据岗位需求和男护士的能力,合理分配资源;同时根据男护士特点,给予男护士设定不同的培养和发展方向,为男护士创造良好的职业发展环境。

**3.2.4 择业原因** 择业原因是男护士工作压力的重要因素之一。因为非个人兴趣选择护理行业的男护士工作压力水平明显高于出于个人兴趣选择者,因高考调剂或对护理职业不了解而选择者工作压力水平最高。分析原因可能是由于其本身对护理职业存在抵触和错误的认知,学校又未注重对男护生的职业发展认知进行教育,导致男护生进入医院工作后仍对护理工作存在抵触的心理。护理管理者应注重男护士从业思想教育,注重男护士思想的引导,为其树立正确的职业观,减轻工作中的角色行为冲突。

**3.2.5 每月平均夜班次数** 本研究表明,每月平均夜班次数也是男护士工作压力的重要预测因素,

男护士每月平均夜班越多,其工作压力水平越高,与孙志峰等<sup>[12]</sup>的研究结果一致。因为频繁的夜班不仅会影响男护士的生理系统,同时也会对家庭和社交生活造成严重的影响,所以其工作压力相对较大。因此护理管理者应科学弹性排班,合理分配科室工作内容,保证护士有充足的休息时间。

#### 4 小结

男护士在推动护理事业发展中发挥着不可取代的优势,而对科室喜欢程度、聘用类型、报考原因、夜班频次等因素也导致男护士在工作上产生了较大压力,护理管理者应采取有效的针对性措施消除或减少引起男护士工作压力的因素。随着男护士的比例逐年增加和临床护理工作的新要求,男护士的压力也会呈现新的特点,这需要护理研究者时刻进行关注。医院和社会应该为男护士的发展提供良好的发展平台、合理的工作分配以及正向的社会引导,稳定男护士队伍,优化护理队伍结构,提升护理服务能力。

#### 参考文献

- [1] 国家卫生和计划生育委员会.2016中国卫生和计划生育统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2016:25.
- [2] 邱昌翠,朱晓萍,尹小兵,等.男护士工作压力及应对方式的研究进展[J].中华现代护理杂志,2017,23(35):4433-4436.
- [3] 李小妹,刘彦君.护士工作压力源及工作倦怠感的调查研究[J].中华护理杂志,2000,35(11):645-649.
- [4] 李小妹.护理学导论[M].长沙:湖南科学技术出版社,2002:66.
- [5] 樊成静,张凤玲.急诊科男护士工作压力与工作倦怠的调查分析[J].包头医学院学报,2016,32(3):6-8.
- [6] 李智,董丽娟.三级甲等医院男护士工作压力源的调查分析[J].护理实践与研究,2015,12(12):94-96.
- [7] 林梅,武蕊.护士组织气氛对护士职业认同的影响研究[J].天津护理,2017,25(1):1-3.
- [8] 姜宏婷,钟耕坤,卢庆华.精神科护士工作压力源现状及影响因素分析[J].齐鲁护理杂志,2018,24(17):82-84.
- [9] 郝翠平.ICU护士心理资本、工作压力、职业认同与工作幸福感的关系研究[D].青岛:青岛大学,2018.
- [10] 常佃沙,曹允芳,谭峰.急诊男护士工作压力源及应对措施的性质研究[J].护理研究,2013,27(27):2982-2984.
- [11] 石敏,钟玲,戴志鑫,等.高等学历护士心态的调查分析与对策[J].中华护理杂志,1997,32(3):166-168.
- [12] 孙志峰,王姿欢,沈壮,等.北京市东城区女护士工作压力源状况分析[J].中国预防医学杂志,2018,19(7):527-531.

(2018-12-10 收稿,2019-06-23 修回)