

【调查研究】

# 1 640名陕西省综合医院护士职业满意度现状及影响因素分析

徐 娜,张永爱,张晓娜,李 菲

(西安医学院 护理学院,陕西 西安 710021)

**[摘要]** **目的** 调查陕西省综合医院护士的职业满意度现状,并分析其影响因素。**方法** 采用多阶段整群随机抽样的方法,于2018年3—7月从陕西省10个地级市中随机抽取西安市、宝鸡市、延安市3个地级市的8所综合医院1 640名在职护士,采用一般资料调查表、职业满意度量表、职业观量表、职业压力量表、护理业务实施量表、社会支持量表和组织承诺量表进行调查。采用多元线性回归分析护士职业满意度的影响因素。**结果** 护士的职业满意度平均分为(3.36±0.52)分,职业观总均分为(3.95±0.45)分,职业压力总均分为(2.30±0.54)分,护理业务实施总均分为(4.14±0.58)分,社会支持总均分为(31.10±5.80)分,组织承诺总均分为(3.42±0.56)分。多元线性回归结果显示:组织承诺、职业观、职业压力进入回归方程( $P<0.05$ ),共解释护士职业满意度总变异的56.8%。**结论** 本组陕西省综合医院护士职业满意度处于中等水平,护士的组织承诺水平、职业观水平、职业压力是其职业满意度的主要影响因素。建议护理管理者重点关注组织承诺水平低、职业观水平低和职业压力大的护士,帮助其制定可行的职业生涯规划,提高其对组织价值观和组织文化的认同度;不断加强职业观教育,努力改善护士工作环境和福利待遇,提高其组织承诺水平;降低护士专业负担和业务负担,改善护士工作环境并优化资源配置,促进团队沟通,以降低护士职业压力;从而提高其职业满意度。

**[关键词]** 职业满意度; 护士; 职业观; 职业压力; 组织承诺

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[DOI]** 10.16460/j.issn1008-9969.2019.16.046

## Job Satisfaction of Nurses from Comprehensive Hospitals in Shaanxi Province and Its Influencing Factors: A 1,640-case Study

XU Na, ZHANG Yong-ai, ZHANG Xiao-na, LI Fei

(School of Nursing, Xi'an Medical College, Xi'an 710021, China)

**Abstract:** **Objective** To explore the current status of job satisfaction of nurses in comprehensive hospitals in Shanxi Province and analyze its influence factors. **Methods** With multi-stage cluster random sampling, 1,669 on-the-job nurses from 8 comprehensive hospitals in Shanxi were investigated by using a general information questionnaire, Job Satisfaction Questionnaire, the Professional Value Questionnaire, Job Stress Questionnaire, Task Performance Evaluation Questionnaire, Social Support Scale and Organizational Commitment Scale. **Results** The average score of nurses' job satisfaction was 3.36±0.52 and the mean total score of professional value, job stress, job performance, social support and organizational commitment was 3.95±0.45, 2.30±0.54, 4.14±0.58, 31.10±5.80 and 3.42±0.56 respectively. Multiple linear regression analysis showed organizational commitment, professional value, and job stress entered into the equation ( $P<0.05$ ) and accounted for 56.8% of the total variations. **Conclusion** Job satisfaction of nurses in general hospital of Shaanxi province is at a mediate level and its main influence factors are organizational commitment, professional value and job stress. More attention should go to nurses with low level of organizational commitment and professional value but with higher job stress. Practical career plan, promotion of organizational value and culture, improving organizational commitment such as more professionalism education, improvement of working environment and welfare, reducing job stress such as enhancing communication and optimization of the recourses will benefit improving nurses' job satisfaction and stabilize nursing team.

**Key words:** job satisfaction; nurse; professionalism; job stress; organizational commitment

有研究表明,护士对职业的满意程度与医疗服务质量、护理工作效率、护士留职意愿及患者满意度息息相关<sup>[1]</sup>,是影响护理行业稳定性的重要因素,也是护士离职的主要的因变量或中间变量<sup>[2]</sup>。除工作本身相关因素外,个人价值观、人格等也会对员工工作满意度产生影响<sup>[3]</sup>。目前,对护士职业满意度影响

因素的研究主要集中在一般人口学特征、心理弹性、应对方式、职业倦怠等因素,只有少数研究涉及到了护士的个人特质<sup>[4]</sup>。本研究旨在从职业观、组织承诺、工作压力、护理业务实施、社会支持等方面探讨陕西省综合医院护士的职业满意度及其影响因素,以期为提高护士的职业满意度,减少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** 2018年3—7月采用多阶段整群随机抽样的方法,从陕西省10个地级市中随机抽取西

**[收稿日期]** 2019-05-05

**[基金项目]** 西安医学院2017年博士科研启动基金(2017DOC09);西安医学院护理学省级重点学科建设项目(16hlk02);陕西省教育厅2016年科研计划项目(16JK1658)

**[作者简介]** 徐 娜(1988-),女,山西运城人,硕士,讲师。

**[通信作者]** 张永爱(1971-),女,吉林通化人,博士,教授。E-mail:875019131@qq.com

安市、宝鸡市、延安市 3 个地级市,在每个地级市中随机抽取 2 所三级甲等综合医院,在抽得的医院中随机选取 12 个护理单元,将全部 96 个护理单元中符合纳入标准的在职护士作为研究对象。纳入标准:(1)调查期间在医院内从事临床护理工作的编制内或合同制护士,且工作时间 $\geq 1$ 年;(2)知情同意且自愿参与本研究。排除标准:(1)病区护士长;(2)调查期间不在岗者(包括外出学习、进修、休假等)。

## 1.2 研究工具

1.2.1 一般资料问卷 自行编制,包括年龄、性别、文化程度、婚姻状况、职称、聘任形式。

1.2.2 职业满意度量表 (Job Satisfaction Questionnaire, JSQ) 由 Steers 等<sup>[5]</sup>于 1981 年开发,用于评估企业员工的职业满足,量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.92。Zhang<sup>[6]</sup>于 2017 年翻译为中文,并用于评估西安市二级以上医院护士 345 名,量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.90,内容效度为 0.93。该量表包括自律性(3 个条目),相互作用(4 个条目),行政要求(3 个条目),报酬(10 个条目),业务要求(3 个条目),专业水平(5 个条目),共 6 个维度 28 个条目。均采用 Likert 5 级评分,从“非常不同意”到“非常同意”依次赋值 1~5 分。计算总均分,得分范围为 1~5 分,得分越高提示护士职业满意度越理想。本研究中该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.904。

1.2.3 职业观量表 由 Yeun 等<sup>[7]</sup>于 2005 年开发,用于评价护士职业观,量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.92。2017 年由 Zhang<sup>[6]</sup>翻译修订为中文版,并用于评估西安市二级以上医院护士 345 名,量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.84,内容效度为 0.92。该量表包括自我认知(6 个条目),社会认知(6 个条目),职业的专门性(2 个条目),护理业务与责任(8 个条目),独立性(3 个条目),共 5 个维度 25 个条目。均采用 Likert 5 级评分,从“非常不同意”到“非常同意”依次赋值 1~5 分。计算总均分,得分范围为 1~5 分,得分越高说明护士的职业观水平越高。本研究中该量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.828。

1.2.4 工作压力源量表 由李小妹等于 2000 年参照护理工作压力量表<sup>[8]</sup>和护士工作压力源量表<sup>[9]</sup>,根据中国国情重新设计并通过专家咨询修订而成<sup>[10]</sup>,用于评价中国护士的职业压力,量表总 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.98。该量表包括业务负担(4 个条目),环境和资源(6 个条目),专业负担(6 个条目),患者护理问题(6 个条目),管理与沟通(13 个条目),共 5 个维度 35 个条目。采用 Likert 4 级评分法,从“从未”到“几乎每天”依次赋值 1~4 分。计算总均分,得分范围为 1~4 分,得分越高表明压力越大。本研究中该

量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.937。

1.2.5 护理业务实施量表 由 Yeun<sup>[11]</sup>于 1995 年开发,用于评价护士的护理业务实施情况,量表总 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.94。2017 年由 Zhang<sup>[6]</sup>翻译修订为中文版,并用于评估西安市二级以上医院护士 345 名,量表总 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.86,内容效度为 0.94。该量表包括护理教育(6 个条目),护理操作(8 个条目),人际沟通(4 个条目),共 3 个维度 18 个条目。采用 Likert 5 级评分,从“非常不同意”到“非常同意”依次赋值 1~5 分。计算总均分,得分范围为 1~5 分,得分越高意味着护士对护理业务实施的自我评价越高。本研究中该量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.857。

1.2.6 社会支持评定量表 由我国学者肖水源于 1986 年开发,量表总 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.89,适用于 16 岁以上的成年人<sup>[12]</sup>,且已在护士人群中被广泛应用。该量表包括主观支持(4 个条目),客观支持(3 个条目),支持的利用度(3 个条目),共 3 个维度 10 个条目。该量表的计分方法:“主观支持”维度总分为 1、3、4、8 题之和;“客观支持”维度总分为 2、9、10 题之和;“支持利用度”维度总分为 5、6、7 题目之和。其中 1~4、5~7 条目,选择 1、2、3、4 项分别计 1、2、3、4 分;第 8 个条目每项从“无”到“全力支持”分别计分 1~4 分;第 9 个和第 10 个条目中,答案为“无任何来源”计 0 分,答案“下列来源”者中有几个来源就计几分。计算总分,得分范围为 13~70 分,得分越高提示护士的社会支持水平越高。本研究中该量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.777。

1.2.7 组织承诺量表 由 Meyer 和 Allen<sup>[13]</sup>于 1991 年开发,用于测评企业员工的组织承诺。2009 年由王颖等<sup>[14]</sup>翻译并修订用于测评 IT 公司员工的组织承诺,量表总 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.91。2017 年 Zhang<sup>[6]</sup>应用该量表用于测评护士组织承诺,量表总 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.87,内容效度为 0.94。该量表包括情感承诺(6 个条目),持续承诺(6 个条目),规范承诺(6 个条目),共 3 个维度 18 个条目。采用 Likert 5 级评分,从“非常不同意”到“非常同意”依次赋值 1~5 分。计算总均分,得分范围为 1~5 分,得分越高提示护士对护理业务实施的自我评价越高。本研究中该量表 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.869。

1.3 调查方法 本研究采用问卷调查法,采用问卷星编制电子问卷(<https://www.wjx.cn/jq/42367660.aspx>)。为了保证数据采集的准确性,确保问卷由研究对象本人填写,课题组派经过统一培训的调查员赴各个医院,在征得相关部门和科室同意后,由各科护士长组织集中各护理单元符合纳入标准的护士,调查员向调查对象解释本研究的目的、意义及问卷填写方法,获得知情同意后,研究对象用手机现

场扫描问卷二维码独立填写后提交。本研究回收问卷 1 700 份,其中有效问卷 1 640 份,有效回收率为 96.47%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS 18.0 分析数据,计数资料采用频数、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,不同特征护士职业满意度得分的组间比较采用独立样本 *t* 检验或单因素方差分析;职业满意度与职业观、护理业务实施、职业压力、社会支持、组织承诺的相关性采用 Pearson 相关分析;护士职业满意度影响因素的分析,采用多元线性回归分析。以  $P<0.05$  为差异有统计学意义。

## 2 结果

2.1 一般资料 1 640 名陕西省综合医院护士,年龄(25.15±2.93)岁,其中,男性 17 名(1.00%),女性 1 623 名(99.00%);文化程度,硕士及以上 10 名(0.60%),本科 820 名(50.00%),专科 810 名(49.40%);婚姻状况:已婚 981 名(59.80%),未婚 648 名(39.50%),离异/丧偶 11 名(0.70%);职称以初级职称居多,1 334 名(81.30%),中级职称 261 名(15.90%),高级职称 45 名(2.80%);聘任形式以聘用制居多,1 183 名(72.10%)。

2.2 本组陕西省综合医院护士职业满意度得分 本组护士职业满意度总均分为(3.36±0.52)分,各维度条目均分分别为:自律性(4.19±0.73)分,业务要求(2.80±0.86)分,相互作用(3.91±0.72)分,行政要求(3.36±0.78)分,报酬(3.01±0.81)分,专业水平(3.49±0.68)分。

2.3 不同特征陕西省综合医院护士职业满意度得分的比较 将本组护士按性别、文化程度、婚姻状况、职称和聘任形式分组,比较其职业满意度得分情况。单因素分析结果显示,不同性别、文化程度、聘任形式的护士,其职业满意度得分比较,差异均无统计学意义( $P>0.05$ )。不同婚姻状况、职称的护士,其职业满意度得分比较,差异均有统计学意义( $P<0.05$ )。见表 1。

表 1 不同特征陕西省综合医院护士职业满意度得分比较  
( $n=1\ 640, \bar{X}\pm S, \text{分}$ )

项目	<i>n</i>	职业满意度得分	<i>F</i>	<i>P</i>
婚姻状况			11.125	<0.001
未婚	648	3.44±0.52		
已婚	981	3.32±0.52		
离异/丧偶	11	3.33±0.69		
职称			11.062	<0.001
护士/护师	1 334	3.39±0.52		
主管护师	261	3.23±0.54		
副主任护师	45	3.30±0.51		

2.4 本组陕西省综合医院护士的职业满意度与职业观、职业压力、护理业务实施、社会支持和组织承诺的相关性分析 本组陕西省综合医院护士职业观总均分为(3.95±0.45)分,各维度条目均分分别为:自我认知(4.38±0.52)分,社会认知(3.33±0.87)分,职业的专门性(4.30±1.12)分,护理业务与责任(4.09±0.58)分,独立性(3.72±0.82)分;职业压力总均分为(2.30±0.54)分,各维度条目均分分别为:业务负担(2.32±0.68)分,环境和资源(2.18±0.63)分,专业负担(2.56±0.07)分,患者护理问题(2.41±0.56)分,管理与沟通(1.98±0.57)分;护理业务实施总均分为(4.14±0.58)分,各维度条目均分分别为:护理教育(3.88±0.58)分,护理操作(4.28±0.65)分,人际沟通(4.27±0.91)分;社会支持总分为(31.10±5.80)分,各维度条目得分分别为:主观支持(10.24±2.04)分,客观支持(9.39±2.52)分,支持的利用度(8.94±3.96)分;组织承诺总均分为(3.42±0.56)分,各维度条目均分分别为:情感承诺(3.68±0.71)分,持续承诺(3.19±0.73)分,规范承诺(3.38±0.75)分。

Pearson 相关分析显示,陕西省综合医院护士职业满意度总均分与职业观总均分( $r=0.589, P<0.001$ )、组织承诺总均分( $r=0.683, P<0.001$ )呈密切正相关;与护理业务实施总均分( $r=0.334, P<0.001$ )、社会支持总分( $r=0.125, P<0.001$ )呈一定正相关;与职业压力总均分( $r=-0.201, P<0.001$ )呈一定负相关。

2.5 本组陕西省综合医院护士职业满意度影响因素的多元线性回归分析 以职业满意度总均分为因变量,以单因素方差分析及相关分析中有统计学意义的 8 个变量(文化程度、婚姻状况、职称、职业观、职业压力、护理业务实施、社会支持、组织承诺)为自变量进行多元线性回归分析。结果显示:组织承诺、职业观、职业压力进入回归方程( $P<0.05$ ),解释了护士职业满意度总变异的 56.8%。见表 2。

表 2 陕西省综合医院护士职业满意度影响因素的多元线性回归分析( $n=1\ 640$ )

项目	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>P</i>	95%CI
常数	0.259	0.145	-	1.783	0.075	-0.026~0.544
职业观	0.437	0.029	0.390	14.916	<0.001	0.380~0.495
职业压力	-0.085	0.023	-0.090	3.758	<0.001	-0.129~-0.041
组织承诺	0.442	0.024	0.485	18.583	<0.001	0.395~0.489

注: $R^2=0.568$ ,调整后  $R^2=0.566, F=212.039, P<0.001$ ;职业观、职业压力、组织承诺均以实际数值录入

## 3 讨论

3.1 本组陕西省综合医院护士的职业满意度得分处于中等水平 本研究结果显示,陕西省综合医院护士的职业满意度总均分为(3.46±0.52)分,与量表

总均分的中间值 2.5 分相比处于中等水平,低于王镜茹等<sup>[15]</sup>在浙江省开展的三级甲等医院护士工作满意度得分,其原因可能为:(1)与研究对象的地域性差异有关。据统计<sup>[16]</sup>,全国按服务人口分布,护理人员占有水平京沪最高,东部地区较高,高于全国总体平均水平,中西部地区的水平差异不大,均低于全国总体平均水平,2016 年浙江省每千人口注册护士(常住人口)为 3.12<sup>[17]</sup>,陕西省为 3.07<sup>[18]</sup>,明显低于浙江省每千人口注册护士数,护士人力不足且工作压力大。同时近几年浙江省开展了公立医院薪酬制度改革,实行编制与非编制护士同岗同酬政策、落实最低护士津贴制度、薪酬分配的倾向临床一线护士等一些利于稳定护士队伍的政策,这可能是本次研究结果低于王镜茹等研究结果的原因之一;(2)所使用的调查工具不同,其评分标准有差异,王镜茹等的研究中护士工作满意度调查表是在借鉴明尼苏达工作满意度量表内容的基础上自行设计而成,本研究中护士职业满意度量表则是在 Zhang 在 Steer 的职业满足量表的基础上修订而成;(3)研究对象的人口学特征不同,王镜茹等的研究中在编护士占比 76.4%,且研究结果显示在编护士的职业满意度水平高于无编制护士,本次调查陕西省综合医院的在编护士仅占 27.9%,远低于王镜茹等的研究,护士的职业满意度水平可能因此受到影响。

全国大样本抽样调查<sup>[19]</sup>结果和王璐等<sup>[20]</sup>在河南省开展的调查结果均显示护士工作满意度水平一般;Alameddine 等<sup>[21]</sup>对德国护士职业满意度调查显示,护士职业满意度水平一般,且近些年呈下降趋势,以上结果均与本研究的结果相似。究其可能的原因:(1)本研究中护士职称结构不合理,初级职称护士占比过高,高级职称占比过少,远低于世界卫生组织推荐的卫生服务机构人员高、中、初职称 1:3:1 的比例。高级职称的护士具有较强的岗位胜任力,更容易受到领导和同事的认可与重视,其职业满意度会高于初级职称护士。(2)本研究中已婚护士职业满意度得分最低,护士以女性群体为主,其成家后对家庭的付出远多于男性,由于护理工作压力大,夜班和加班情况较为频繁<sup>[22]</sup>,使得护士在成家后面临的压力更大,降低了其职业满意度水平;(3)护理人员短缺<sup>[23]</sup>,研究显示陕西省目前护理人力资源配置状况仍不尽合理<sup>[24]</sup>,人员短缺加重了护士工作压力,使其职业满意度水平受影响。

鉴于护士职业满意度与护士离职密切相关<sup>[25]</sup>,提高护士职业满意度,稳定护理人力资源一直是护理管理者研究的主要问题。建议管理者完善临床护

士职称结构,鼓励护士晋升职称,积极采用分级管理模式明确护理专业性定位,进而根据护士的职称和专业能力安排不同的岗位,并依据绩效取得报酬,提高护士的工作积极性和职业满意度;针对已婚护士,注重其人文关怀,充分考虑其家庭角色,采用“弹性排班”的方式,为护士营造宽松和谐的工作氛围;针对护士人力不足,应在不断扩充护士人数的基础上降低护士离职率,通过实施同工同酬、改善护士福利待遇,实施岗位管理、鼓励护士继续教育等方式降低护士离职率,保证护理人力资源的配备。

### 3.2 本组陕西省综合医院护士的职业满意度的影响因素

#### 3.2.1 组织承诺

本研究结果显示,组织承诺是本组陕西省护士职业满意度的主要影响因素 ( $\beta=0.442$ ,  $P<0.001$ ),即组织承诺水平越高,护士的职业满意度越高,与李静等<sup>[26]</sup>的研究结果相似。究其原因:组织承诺维度中的感情承诺,是指对单位认可,感情深厚,愿意为单位生存与发展做出奉献,在任何诱惑下都不会离职跳槽<sup>[27]</sup>。有研究显示<sup>[28]</sup>,感情承诺对独立性、职权大小、成就感等内在满意度的影响最显著,感情承诺越高,员工对组织的目标、价值观及文化的认同度就越高,对工作的积极性越高且具有满足感。组织承诺维度中的规范承诺,是指对企业的态度和行为表现且均以社会规范、职业道德为准则,对组织有责任感、工作全身投入,对单位忠诚热爱<sup>[27]</sup>。规范承诺对晋升、奖励、领导方式、报酬等外在满意度有显著影响,规范承诺越高,对组织的责任心越强,越愿意积极工作,越能为个人带来心理满足,工作满意度就越高<sup>[29]</sup>。护士的护龄越长,职称越高,其岗位适应性不断增强,对单位的归属感也逐渐加深,对组织的文化和价值观越认同,感情承诺越高,同时随着年龄的增长和工作经验的丰富,护士可以更充分的认识到护理工作的每一个细节都和患者的生命息息相关,进而工作责任感和使命感不断增强,规范承诺水平增高。本研究中仅 2.80% 护士为高级职称,39.50% 护士未婚,初级职称护士由于工作年资短,对单位的归属感和对组织文化的认同感有待提高,未婚年轻护士由于自身适应性较强,随着人才流动机制的确立,他们有更多的机会跳槽,且年轻护士缺乏工作经验,工作责任感和使命感比高年资护士欠缺,因此,增加初级职称和未婚年轻护士对组织文化的认同感,提升其工作责任感对提升护士组织承诺水平尤为重要。

建议护理管理者注重提高护士的组织承诺水平,同时考虑护士的人口学特征,例如:做好护理团队的文化建设,营造和谐的团队氛围,实施“老带新”,传

帮带,增强护理团队荣誉感,进而加强护士的归属感。管理者自身从传统的监督角色转变为服务角色,认真听取一线护士的诉求,定期进行走访和调研,针对一线护士的具体问题及时给出反馈并给出解决方案,激发护士的工作激情和潜力。通过举办各种活动增强新入职护士对医院组织文化和价值观的认同感,增强其感情承诺;注重护士专业技能培训和考核的同时,应做好护士的思想品德教育,引导其树立正确的价值观,规范其职业道德,对发生在团队护士中的先进事迹及时进行报道和学习,努力引导护士行为与医院制度和职业道德相符。

**3.2.2 职业观** 本研究结果显示,职业观是陕西省护士职业满意度的重要影响因素( $\beta=0.437, P<0.001$ ),即护士职业观水平越理想其职业满意度水平越高,与 Kantek 等<sup>[29]</sup>的研究结果相似。究其原因,护士职业观是通过训练学习而内化形成的行为准则,能影响并引导个体的护理行为。护士职业观水平越高,越容易克服在职业过程中出现的困难,且在工作中会不断提升自己专业水平和综合素质,会为自己争取更多的平台,受到组织的重视与培养,进而提高了其工作满意度水平。研究显示<sup>[30]</sup>,护士工作环境对护士职业观的形成具有显著影响,且本科学历护士的职业价值观水平高于专科,年轻护士的职业观水平高于高年资护士,职称越高,其护理职业观水平越高。本研究中 49.40%护士学历为专科,81.30%为初级职称,其职业观水平直接影响整个护士群体的职业观水平。建议护理管理者将不同学历不同职称护士合理搭配,利用协同效应提高护理工作效率;注重本专科学历护士的继续教育,提升护士的教育程度;关注高年资护士的职业心理素质,不断加强职业观教育;通过薪酬改革、落实合同和在编护士同工同酬政策、提高护士夜班费用改善一线护士的福利待遇,注重护理技能水平的提高,体现护士的职业价值;重视一线护士的权利,鼓励其参与管理工作,多为护士创造进修培训提升自我的机会,改善其工作环境,进而提升护士的职业观水平。

**3.2.3 职业压力** 本研究结果显示,职业压力是陕西省护士职业满意度的主要影响因素( $\beta=-0.085, P<0.001$ ),即护士的职业压力越大,其职业满意度越低;与任雅欣等<sup>[31]</sup>的调查结果相似。究其原因,护理工作突发事件多,工作节奏快,负荷过重、工作繁忙使护士承受身体上的压力;工作中经常面对濒死危重患者,担心工作失误造成医疗事故等使护士承受精神上的压力;同时,护士社会地位低,晋升深造及福利待遇均低于其他医务人员,这些均使得护士对

护理工作感到力不从心,其工作的疲惫感增加,导致护士的护理专业信念降低,对护理工作产生消极态度和不满。建议护理管理者重视为临床护士减压,通过增加护理人力、采取弹性排班、合理简化工作流程、积极授权等方法降低护士专业负担和业务负担;通过建立良好的医护合作、护护合作增进护士人际关系氛围;完善绩效改革,提高一线护士薪酬;积极开展团体心理辅导,缓解护士精神压力;鼓励护士深造并针对不同级别护士实行岗位管理体现不同层次的护士价值,以稳定护理队伍。

综上所述,本组陕西省综合医院护士职业满意度处于中等水平,护士的组织承诺水平、职业观水平、职业压力是其职业满意度的主要影响因素。建议护理管理者重点关注组织承诺水平低护士群体,提高年轻护士对组织价值观和组织文化的认同度,帮助年轻护士制定可行的职业生涯规划,提高团队中年轻护士的组织承诺水平;关注职业观水平低的护士群体,重视高年资护士对自身职业的认知,不断加强职业观教育,努力改善护士工作环境和福利待遇,克服高年资护士的职业倦怠,增进高年资护士的职业观水平;重视减轻护士的职业压力,通过降低护士专业负担和业务负担,改善护士工作环境并优化资源配置,促进团队沟通,以降低护士职业压力。本研究不足之处在于仅调查了陕西省内部分三级甲等医院护士,未涉及基层及社区护士,样本代表性不足,有待于今后开展更全面的大样本研究。

#### [参 考 文 献]

- [1] 向 莉,杨 瑶,贺巧玲,等.岗位动态管理提高急诊科护士职业满意度[J].护理学杂志,2017,32(5):56-58.DOI:10.3870/j.issn.1001-4152.2017.05.056.
- [2] Leineweber C, Chungkhama H S, Lindqvist R, et al. Nurses' Practice Environment and Satisfaction with Schedule Flexibility Is Related to Intention to Leave Due to Dissatisfaction: A Multi-country, Multilevel Study[J]. Int J Nurs Stud, 2016(58):47-58.DOI:10.1016/j.ijnurstu.2016.02.0.
- [3] 曹 楠,尹安春,特日格勒,等.护士人格特征、工作满意度与主观幸福感的相关性分析[J].护理研究,2017,31(9):1048-1052.DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2017.09.008.
- [4] 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.
- [5] Steers R M, Mowday R T. Employee Turnover and Post-decision Accommodation Processes[J]. Res Org Behav, 1979,3(3):235.
- [6] Zhang Y A. Structure Equation Model of Chinese Nurses' Turnover Intention -A Case Study of Chinese Nurses in Shaanxi [D]. Seoul: Kyung Hee University, 2017.
- [7] Yeun E J, Kwon Y M, Ahn O H. Development of a Nursing Professional Values Scale[J]. J Korean Acad Nurs.2005,35(6):1091-1100.DOI:10.4040/jkan.2005.35.6.1091.
- [8] Dolan N. The Relationship between Burnout and Job Satis-

- faction in Nurses[J]. J Adv Nurs, 1987, 12(1):3-12. DOI:10.1111/1365-2648.ep13103337.
- [9] Gray T P, Anderson J G. Stress Among Hospital Staff: Its Causes and Midwives[J]. Br J Nurs, 1994, 3(10):527-534.
- [10] 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):645-547.
- [11] Yeun E J. A Study on the Professional Nursing Image of Nursing Unit Manager: A Q-Methodology Approach[D]. Seoul: Chungang University of Korea, 1995.
- [12] 汪向东, 王希林, 马宏. 心理卫生量表评定手册增订本[M]. 北京: 心理卫生杂志社, 1999:124-127.
- [13] Meyer J P, Allen N J. A Three-component Conceptualization of Organization Commitment[J]. Hum Resour Manage Rev, 1991, 1(1):61-89. DOI:10.1037/0021-9010.78.4.538.
- [14] 王颖, 张生太. 组织承诺的跨文化检验及国际比较研究[J]. 科研管理, 2009, 30(1):149-155. DOI:10.19571/j.cnki.1000-2995.2009.01.020.
- [15] 王镜茹, 吕蕾, 张迎黎, 等. 浙江省省级三级甲等医院护士工作满意度现状调查与分析[J]. 中国护理管理, 2018, 18(9):1217-1221. DOI:10.3969/j.issn.1672-1756.2018.09.014.
- [16] 国家统计局. 中国统计年鉴-2018[J]. 北京: 中国统计出版社, 2018.
- [17] 浙江省卫生健康委员会. 浙江卫生年鉴(2017版)[EB/OL]. (2018-12-03) [2019-07-10]. [http://www.zjwjw.gov.cn/art/2018/12/3/art\\_1202372\\_26303106.html](http://www.zjwjw.gov.cn/art/2018/12/3/art_1202372_26303106.html).
- [18] 陕西省人民政府. 2016年陕西省卫生计生事业发展统计公报[EB/OL]. (2017-05-12) [2019-07-10]. <http://www.shaanxi.gov.cn/jbyw/ggjt/tjgb/hygb/78381.htm>.
- [19] 徐奕旻, 吴瑛, 张艳, 等. 全国医院护士工作状态的调查分析[J]. 中华护理杂志, 2016, 51(8):947-950. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2016.08.011.
- [20] 王璐, 魏万宏, 陈参参, 等. 河南省临床护士工作满意度及健康现状调查[J]. 齐鲁护理杂志, 2017, 23(7):31-33. DOI:10.3969/j.issn.1006-7256.2017.07.012.
- [21] Alameddine M, Bauer J M, Richter M. The Paradox of Falling Job Satisfaction with Rising Job Stickiness in the German Nursing Workforce between 1990 and 2013[J]. Hum Resour Health, 2017, 15(1):55. DOI:10.1186/s12960-017-0228-x.
- [22] Jane B, Tina D, Trevor M, et al. Cross-sectional Examination of the Association between Shift Length and Hospital Nurses Job Satisfaction and Nurse Reported Quality Measures[J]. BMC Nurs, 2017(16):26. DOI:10.1186/s12912-017-0221-7.
- [23] Lu M M, Ruan H, Xing W J. Nurse Burnout in China: A Questionnaire Survey on Staffing, Job Satisfaction, and Quality of Care[J]. J Nurs Manag, 2015, 23(4):440-447. DOI:10.1111/jonm.12150.
- [24] 周小兰, 刘华, 门可. 陕西省护理人力资源配置现状及公平性分析[J]. 中国护理管理, 2016, 16(5):674-677. DOI:10.3969/j.issn.1672-1756.2016.05.025.
- [25] 吴丹, 张森, 燕玲, 等. 安徽省某三级甲等医院护理人员离职意愿现状及其影响因素分析[J]. 护理学报, 2015, 22(24):37-41. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2015.24.037.
- [26] 李静, 李小妹, 张永爱, 张苏梅. 组织承诺在护士工作满意度与离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.
- [27] 王慧. 护理工作环境及组织承诺与护士离职意愿相关性研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2017.
- [28] 刘彦慧, 郭加佳, 张燕鸣, 等. 结构性授权和组织承诺对护士工作满意度的影响[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(8):787-790. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2011.08.019.
- [29] Kantek F, Kaya A. Professional Values, Job Satisfaction, and Intent to Leave Among Nursing Managers[J]. J Nurs Res, 2017, 25(4):319-325. DOI:10.1097/JNR.0000000000000164.
- [30] 陈天艳. 成都地区三甲医院护士职业价值观调查与相关影响因素的研究[D]. 成都: 四川大学, 2007. DOI:10.7666/d.y1193845.
- [31] 任雅欣, 周英, 黄美凌, 等. 1259名护士工作满意度及其影响因素研究[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(2):86-88, 100.

[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.hlxb.com.cn> 点击“在线投稿”, 论文审理结果在网站回复。