

【调查研究】

208名ICU护士工作满意度与团队合作度相关性分析

周 瑛, 张军杰

(广州医科大学附属肿瘤医院 ICU, 广东 广州 510095)

Association between Job Satisfaction and Team Cooperation of ICU Nurses: A 208-case Study//

ZHOU Ying, ZHANG Jun-jie

【摘要】目的 探讨ICU护士工作满意度及团队合作度的相关性。**方法** 选取我市6所三级甲等医院的208例ICU护士作为研究对象,采用一般资料问卷、护士工作满意度量表、护士团队合作度量表对其进行调查。**结果** ICU护士工作满意度得分为(106.13±19.51)分,团队合作度得分为(144.19±9.63)分,Pearson相关性分析显示,ICU护士的团队合作度与其工作满意度呈正相关($r=0.498, P<0.05$)。**结论** ICU护士工作满意度处于中等偏下水平,团队合作度处于较高水平,ICU护士团队合作度与工作满意度呈正相关。护理管理者可采取针对性的干预措施,不断提高ICU护士的团队合作度,从而提高其工作满意度。

【关键词】 ICU护士; 工作满意度; 团队合作度; 护理管理

【中图分类号】 R47 **【文献标识码】** B **【DOI】** 10.16460/j.issn1008-9969.2019.21.055

工作满意度是个体对工作的一种积极情感反应,最早由Hoppock提出,指个体从工作中获得满足感的程度^[1]。护士工作满意度与其工作表现及护士团队稳定性密切相关,并对护理质量产生直接影响。ICU护士是一个相对特殊的群体,其护理对象都是危重患者,其工作强度大、工作要求高、工作环境密闭,且经常要面对患者的创伤、死亡等负面刺激,导致ICU护士承受着巨大的身心压力^[2-3]。既往研究表明^[4-5],ICU护士的工作满意度处于相对较低的水平。护士团队合作度是指2个或多个护士为实现共同的目标和结果,相互协调、配合、支持的程度^[6]。随着小组责任制整体护理模式的推进,对护理的团队合作要求越来越高,加之ICU患者病情危重、变化快,团队合作是ICU护士工作的基本形式。国外针对护士的团队合作度已有大量的研究,提高护士团队合作度有助于提高护理工作质量,确保患者安全并提高护士的工作满意度^[7-8],但国内对护士团队合作度的相关研究尚少。本研究拟调查ICU护士的团队合作度现状,并探讨团队合作度与工作满意度的关系,旨在为护理管理者稳定ICU护士队伍提供一定的参考和依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用便利抽样法,2018年7—11月选取我市6所三级甲等医院(广州医科大学附属第一、第二、第三医院、广州市第一人民医院、广州医科大学附属肿瘤医院、番禺中心医院)的ICU护士作

为研究对象。纳入标准:(1)注册护士;(2)在ICU工作≥1年;(3)知情并同意参与本研究。排除标准:轮科、进修、实习护士。

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、学历、婚姻状况、工作年限、职称、用工性质。

1.2.2 护士工作满意度量表(Nurses Job Satisfaction Scale, NJSS) 由陶红等^[9]于2009年编制,用于护士工作满意度的测评,其Cronbach α 系数为0.815。该量表包括工作本身(5个条目)、工作负荷(7个条目)、工作被认可(4个条目)、个人成长及发展(4个条目)、与同事关系(5个条目)、管理(7个条目)、工资及福利(4个条目)、家庭和工作的平衡(2个条目),共8个维度38个条目。均采用Likert 5级计分法,从完全同意~完全不同意分为5个选项,正向条目分别赋值为5、4、3、2、1分,反向条目分别赋值为1、2、3、4、5分。量表总分为38~190分,得分越高意味着护士工作满意程度越高。本研究中该量表的Cronbach α 系数为0.814。

1.2.3 护士团队合作度量表(Nursing Teamwork Survey, NTS) 由Kalisch等^[10]于2010年编制,用于护士团队合作度的测评,其Cronbach α 系数为0.940。本研究选用我国学者宋春燕等^[11]于2014年翻译并修订的中文版量表,其Cronbach α 系数0.908。该量表包括信任(7个条目)、支持(6个条目)、团队心智模型(7个条目)、领导(4个条目)、团队取向(8个条目),共5个维度32个条目。均采用Likert 5级计分法,从几乎没有~总是如此分别赋值1~5分。总分为32~160分,得分越高意味着团队合作度越高。本研究中该量表的Cronbach α 系数为0.864。

【收稿日期】 2019-06-13

【作者简介】 周瑛(1982-),女,湖北孝感人,硕士研究生,副主任护师。

1.3 调查方法 本研究采用问卷调查法,采用问卷星平台编制及发布电子问卷(<https://www.wjx.cn/>)。由本课题组成员以医院为单位,将问卷二维码发给科室护士长,选择科室业务学习时在科室护士群中发布问卷二维码进行集中调查。电子问卷前言部分采用统一指导语向调查对象说明本调查的目的、意义及问卷填写方法,获得其知情同意后由其自行匿名填写,问卷所有条目填写完整后方可提交完成问卷。共回收问卷 208 份,其中有效问卷 196 份,有效回收率 94.2%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS 19.0 分析数据,采用 K-S 检验法对护士工作满意度量表得分、护士团队合作度量表得分进行正态性检验 ($P=0.232, 0.307, P>0.05$),服从正态分布;计量资料采用均值±标准差描述,计数资料采用频数、构成比描述,采用 Pearson 相关性检验分析护士工作满意度与护士团队合作度的相关性,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料 196 名 ICU 护士,年龄 20~51(29.03±5.84)岁;其中男 74 名(37.8%),女 122 名(62.2%);多为本科及以上学历,130(66.3%);婚姻状况:已婚 110 名(56.1%),未婚 86 名(43.9%);工作年限:<5 年 70 名(35.7%),6~10 年 44 名(22.5%),>10 年 82 例(41.8%);职称:护士 79 名(40.3%),护师 59 名(30.1%),主管护师及以上 58 名(29.6%);用工性质

以合同制居多,127 名(64.8%)。

2.2 ICU 护士工作满意度得分情况 本组 ICU 护士工作满意度总分为(106.13±19.51),所有条目均分(2.79±0.51)分;各维度得分分别为:工作本身(14.00±3.53)分,维度条目均分(2.80±0.71)分;工作负荷(15.54±3.98),维度条目均分(2.22±0.57)分;工作被认可(10.24±2.49)分,维度条目均分(2.56±0.62);个人成长及发展(11.16±2.75)分,维度条目均分(2.79±0.69);与同事关系(15.65±4.01)分,维度条目均分(3.13±0.80)分;管理(26.67±6.29)分,维度条目均分(3.81±0.90)分;工资及福利(7.40±1.91)分,维度条目均分(1.85±0.48)分;家庭和工作的平衡(5.47±1.34)分,维度条目均分(2.73±0.67)分。

2.3 ICU 护士团队合作度得分情况 本组 ICU 护士团队合作度总分为(144.19±9.63)分,所有条目为(4.51±0.30)分;各维度得分分别为:信任(29.06±2.38)分,维度条目均分(4.15±0.34)分;支持(27.72±1.74)分,维度条目均分(4.62±0.29)分;团队心智模型(31.85±2.10)分,维度条目均分(4.55±0.30)分;领导(18.92±0.72)分,维度条目均分(4.73±0.18)分;团队取向(36.64±2.72)分,维度条目均分(4.58±0.34)分。

2.4 ICU 护士工作满意度和团队合作度的相关性分析 Pearson 相关分析显示,本组 ICU 护士工作满意度与团队合作度总分、信任维度得分、团队心智模型及团队取向维度得分,均呈正相关($r=0.405\sim 0.512, P<0.05$),见表 1。

表 1 ICU 护士工作满意度和团队合作度的相关性分析($n=196, r$)

项目	信任	支持	团队心智模型	领导	团队取向	团队合作度总分
工作本身	0.423*	0.349*	0.445*	0.409*	0.382*	0.418*
工作负荷	0.322	0.432*	0.327*	0.297	0.276*	0.347*
工作被认可	0.373*	0.387*	0.421*	0.478*	0.422*	0.423*
个人成长及发展	0.473*	0.325*	0.385*	0.387*	0.379*	0.404*
与同事关系	0.492*	0.287*	0.361*	0.408*	0.422*	0.493*
管理	0.490*	0.326	0.343*	0.425*	0.392*	0.513*
工资及福利	0.348*	0.412*	0.432	0.437*	0.457	0.384*
家庭和工作的平衡	0.521*	0.277*	0.466	0.470*	0.399*	0.462*
工作满意度总分	0.512*	0.299*	0.433*	0.399*	0.405*	0.498*

注:*表示 $P<0.05$

3 讨论

3.1 本组 ICU 护士工作满意度得分处于中等偏下水平 本研究结果显示,ICU 护士工作满意度得分为(106.13±19.51)分,总均分(2.79±0.51)分,与条目评分中间值 3 分相比,处于中等偏下水平。低于胡静超等^[4]对 13 所综合性医院各科室护士工作满意度调查结果的(3.02±0.48)分,提示 ICU 护士的工作满意度相对较低。究其原因,ICU 护士的护理对象都是危重患者,工作强度大、工作要求高、工作环境密闭,

且经常要面对患者的创伤、死亡等负面刺激,影响了 ICU 护士的工作满意度。本研究中工资及福利维度条目均分得分最低,为(1.85±0.48)分,与胡静超等^[4]、徐丽群等^[5]研究结果一致,均提示 ICU 护士对目前的工资及福利的满意度相对较低,可能与部分医院绩效考核分配制度未建立或建立尚不完善,导致 ICU 护士认为收入与其劳动付出不匹配有关。建议护理管理者关注 ICU 护士的工作满意度水平,加强对 ICU 护士的关心和支持,定期组织文体活动减轻

其工作压力,在资源分配时给予 ICU 一定倾斜,从而提高 ICU 护士的工作满意度。

3.2 本组 ICU 护士团队合作度得分处于较高水平

本研究结果显示,ICU 护士团队合作度总得分为(144.19±9.63)分,总均分(4.51±0.30)分,与条目评分中间值 3 分比较,处于较高水平。本研究结果略高于宋春燕等^[12]对 2 所三级甲等综合医院各科室护士调查结果的 4.41 分。究其原因:(1)随着小组责任制整体护理模式和优质护理服务的不断推进和实施,强化了护理团队合作度;(2)ICU 是医院危重患者的集中区域,患者病情变化快、突发事件多,需要 ICU 护士高效地进行分工和合作,因此团队合作度得分处于较高水平。本研究结果还显示,信任维度得分相对最低,为(4.15±0.34)分。究其原因:信任维度主要测量团队成员间彼此信任,愿意分享想法和信息,主动征求他人的意见和建议等内容。而 ICU 护士工作负荷重、工作节奏快,繁重的工作使 ICU 护士在工作以外彼此间分享、交流的机会较少。建议护理管理者根据护士团队合作度的构成因子制定针对性的措施,特别关注得分较低信任维度,开展团队建设活动^[13]、仿真模拟等^[14]增加 ICU 护士间沟通交流的活动,不断完善和提高 ICU 护士的整体团队合作度。

3.3 ICU 护士工作满意度与团队合作度总分呈正相关

本研究结果显示,本组 ICU 护士工作满意度与团队合作度总分呈正相关($r=0.498, P<0.05$),即 ICU 护士团队合作度越高,其工作满意度越高,与国外多项报告结果一致^[15-16]。究其原因:(1)工作关系是工作满意度的重要组成部分^[16]。良好的团队合作有助于医护人员加深对工作本身的理解,以更积极的心态看待自己的工作,让工作更快乐,使同事关系相处更融洽,更好地平衡工作与家庭的关系,因此其工作满意度较高。(2)良好的团队合作使高负荷的工作更易于管理,有助于医护人员在工作中感到满足,提高其对工作的被认可度,并使医护人员之间更好地相互学习,促进个人的成长与发展,从而促进其工作满意度的提高。建议护理管理者重视 ICU 护士团队合作度对其工作满意度的影响,采取针对性的干预措施,如加强科室文化建设,不断增强护理人员团队意识;通过工作坊式培训模式,强化日常工作中的团队合作能力等,不断完善和提高 ICU 护士的团队合作度,从而提高 ICU 护士的工作满意度。

本研究样本均选取三级甲等医院,在其他级别医院是否适合还需进一步研究,鉴于国内对护士团队合作度的研究尚少,未来研究者可不断拓展护士团队合作度的研究,如针对团队合作度较低的护士

人群的内因进一步探讨护士团队的运行机制等,为提高护士团队合作度提供依据,从而更好地提高护士的工作满意度。

[参 考 文 献]

- [1] 胡 哲,赵 益,杨 阳,等.213 名护士工作沉浸感与工作满意度相关性分析[J].护理学报,2019,26(5):41-44. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2019.05.041.
- [2] 蓝 静,陈银娟,戴 利,等.218 名 ICU 护士护理人文关怀氛围与工作投入的相关性分析[J].护理学报,2019,26(9):57-59. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2019.09.057.
- [3] 魏红云,高钰琳,杨雪岭,等.439 名 ICU 护士工作压力源水平及相关因素分析[J].护理学报,2014,21(12):65-68. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2014.12.026.
- [4] 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.
- [5] 徐丽群,高惠宁,张艳洪.ICU 护士工作满意度与创新行为的相关性研究[J].护理学杂志,2015,30(6):60-61. DOI:10.3870/hlxzz.2015.06.060.
- [6] Kalisch B J, Weaver S J, Salas E. What Does Nursing Teamwork Look Like? A Qualitative Study[J]. J Nurs Care Qual, 2009,24(4):298-307. DOI:10.1097/ncq.0b013e3181a001c0.
- [7] Kydona C, Malamis G, Giasnetsova T, et al. The Level of Teamwork as an Index of Quality in ICU Performance[J]. Hippokratia,2010,14(2):94-97. DOI:10.1016/j.genm.2010.04.004.
- [8] Kalisch B J, Lee H, Rochman M. Nursing Staff Teamwork and Job Satisfaction[J]. J Nurs Manag,2010,18(8):938-947. DOI:10.1111/j.1365-2834.2010.01153.x.
- [9] 陶 红,胡静超,王 琳,等.护士工作满意度评定量表的研制[J].第二军医大学学报,2009,30(11):1292-1296.
- [10] Kalisch B J, Lee H, Salas E. The Development and Testing of the Nursing Teamwork Survey[J]. Nurs Res,2010,59(1):42-50. DOI:10.1097/NNR.0b013e3181c3bd42.
- [11] 宋春燕,吴红艳,王改利.护士团队合作问卷的汉化与评价[J].中华护理杂志,2015,50(5):620-624. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2015.05.023.
- [12] 宋春燕,王改利,吴红艳.武汉市三级甲等医院护理团队合作状况的调查研究[J].护理研究,2014,28(2A):405-408. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2014.04.008.
- [13] Stoller J K, Rose M, Lee R, et al. Teambuilding and Leadership Training in an Internal Medicine Residency Training Program[J]. J Gen Intern Med,2004,19(6):692-697. DOI:10.1111/j.1525-1497.2004.30247.x.
- [14] Shapiro M J, Morey J C, Small S D, et al. Simulation Based Teamwork Training for Emergency Department Staff: Does It Improve Clinical Team Performance When Added to an Existing Didactic Teamwork Curriculum?[J]. Qual Saf Health Care,2004,13(6):417-421. DOI:10.1136/qshc.2003.005447.
- [15] Korner M, Wirtz M A, Bengel J, et al. Relationship of Organizational Culture, teamwork and Job Satisfaction in Interprofessional Teams[J]. BMC Health Serv Res,2015,15(5):243. DOI:10.1186/s12913-015-0888-y.
- [16] Dahlke S, Stahlke S, Coatsworth-Puspoky R. Influence of Teamwork on Health Care Workers' Perceptions About Care Delivery and Job Satisfaction[J]. J Gerontol Nurs,2018,44(4):37-44. DOI:10.3928/00989134-20180111-01.

[本文编辑:王 影]