

• 卫生管理 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2024.02.028

网络首发 [https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20240115.1236.008\(2024-01-15\)](https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20240115.1236.008(2024-01-15))

某三级甲等综合医院护理进修人员工作满意度现状及其影响因素分析*

杨嘉琪,张琦[△],曾学军,刘戈,潘新伟

(中国医学科学院北京协和医院全科医学科,北京 100005)

[摘要] 目的 调查护理进修人员工作满意度现状,分析其影响因素。方法 采用便利抽样选取 2017 年 1 月至 2022 年 12 月在北京市某三级甲等综合医院进修的 150 名护士为研究对象。采用自行设计的一般资料问卷及护士工作满意度量表进行调查。结果 护理进修人员在工作被认可、家庭和工作的平衡得分最高,在工作本身、工作负荷得分最低。多元线性回归分析结果显示:职务、职称、护士长的工作安排、教学计划/实施/反馈、教学科室的管理水平与业务水平、教学护士的教学意识/尊重意识对护理进修人员工作满意度有影响($P < 0.05$)。结论 护理进修人员工作满意度整体水平较高,但在管理、工资及福利、工作本身、工作负荷方面仍需改善,护理管理者应充分重视高级别职称/职务进修人员,持续优化护理进修管理 workflow,进一步提高护理进修人员工作满意度。

[关键词] 护理;进修;满意度;影响因素;横断面调查

[中图分类号] R471;R197

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2024)02-0309-04

进修学习是护理人员提高专业水平的必要途径。护理进修人员在医疗服务体系中发挥着不可忽视的作用,其满意度也是大型综合医院实力的重要体现^[1]。了解护理进修人员工作满意度现状、分析相关影响因素、持续优化护理进修管理流程是护理管理者亟待解决的问题^[2-9]。本研究旨在通过问卷调查,了解某三级甲等医院护理进修人员在进修期间的工作满意度情况,并分析其影响因素,为改进护理进修管理流程提供依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

本研究为横断面研究,采用便利抽样选取 2017 年 1 月至 2022 年 12 月在北京市某三级甲等综合医院进修的 150 名护士。纳入标准:(1)有护士执业证书;(2)年龄 ≥ 18 岁;(3)进修期限 ≥ 3 个月;(4)知情并同意参与本研究。排除标准:在进修期间因故提前终止研究的人员。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

(1)一般资料问卷:由研究者自行编制的《一般资料表》收集资料,包括研究对象的年龄、性别、文化程度、职务、职称和进修期限、护士长的工作安排、教学计划/实施/反馈、教学科室的管理水平与业务水平、教学护士的教学意识/尊重意识等。(2)工作满意度量表:采用陶红等^[10]研制的护士工作满意度量表进行评估,包括工资及福利、管理、工作负荷、家庭和工作

的平衡、与同事的关系、个人成长及发展、工作本身、工作被认可 8 个维度共 38 个条目。量表采用 likert5 级计分法,“非常不满意”“不满意”“不确定”“满意”“非常满意”依序赋值 1~5 分,分数越高,表示护士工作满意度越高。邀请多名副高级以上护理专家对问卷效度进行评定,内容效度指数为 0.96。通过 30 名护理进修人员进行预试验,测得问卷 Cronbach's α 为 0.815,问卷信度、效度良好。

1.2.2 调查方法

采用问卷调查法,由研究者利用医院护理进修人员集体学习或开会的时间发放问卷并当场收回。共发放问卷 150 份,回收 146 份,其中有效问卷 138 份,有效回收率为 92%。

1.3 统计学处理

采用 SPSS21.0 软件进行统计学分析。计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,计数资料以例数或百分比表示。采用独立样本 t 检验、单因素 ANOVA 分析、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 工作满意度得分情况

不同年龄、文化程度、职务、职称、护士长的工作安排、教学计划/实施/反馈、教学科室的管理水平与业务水平、教学护士的教学意识/尊重意识的工作满意度得分比较差异有统计学意义($P < 0.05$),见表 1。

2.2 工作满意度各维度和条目得分情况

护理进修人员在进修期间工作满意度得分

(4.751±0.355)分,处于较高水平,各维度得分从高到低依次为工作被认可[(4.788±0.663)分]、家庭和工作的平衡[(4.788±0.663)分]、与同事的关系[(4.764±0.653)分]、个人成长及发展[(4.763±0.680)分]、管理[(4.758±0.671)分]、工资及福利[(4.728±0.748)分]、工作本身[(4.721±0.708)分]、工作负荷[(4.714±0.749)分]。

表 1 护理进修人员工作满意度的单因素分析

项目	构成比[n(%)]	得分($\bar{x}\pm s$,分)	P
性别			0.780
男	2(1.45)	4.823±0.250	
女	136(98.55)	4.753±0.353	
年龄			0.046
18~25岁	16(11.59)	4.913±0.143	
>25~30岁	46(33.33)	4.813±0.240	
>30~40岁	70(50.72)	4.679±0.426	
>40岁	6(4.35)	4.672±0.417	
进修期限			0.786
3~<6个月	114(82.61)	4.747±0.355	
≥6个月	24(17.39)	4.768±0.363	
文化程度			0.003
大专以下	20(14.49)	4.896±0.190	
本科及以上	118(85.51)	4.726±0.371	
职务			0.001
护士长	14(10.14)	4.954±0.098	
教学老师	26(18.84)	4.906±0.245	
无	98(71.01)	4.680±0.380	
职称			<0.001
副高以上	2(1.45)	4.984±0.022	
主管护师	44(31.88)	4.872±0.166	
护师	74(53.62)	4.747±0.374	
护士	18(13.04)	4.442±0.448	
护士长的工作安排			<0.001
1分	0	0	
2分	3(2.17)	3.849±0.071	

续表 1 护理进修人员工作满意度的单因素分析

项目	构成比[n(%)]	得分($\bar{x}\pm s$,分)	P
3分	4(2.90)	4.567±0.295	
4分	5(3.62)	4.844±0.205	
5分	126(91.30)	4.778±0.332	
教学计划/实施/反馈			0.004
1分	0	0	
2分	2(1.45)	3.997±0.888	
3分	6(4.35)	4.655±0.172	
4分	2(1.45)	4.779±0.313	
5分	128(92.75)	4.770±0.340	
教学科室的管理水平与业务水平			0.036
1分	0	0	
2分	2(1.45)	4.516±0.022	
3分	3(2.17)	4.266±0.416	
4分	7(5.07)	4.461±0.189	
5分	126(91.30)	4.786±0.344	
教学护士的教学意识/尊重意识			0.025
1分	0	0	
2分	2(1.45)	4.222±0.016	
3分	2(1.45)	4.271±0.005	
4分	2(1.45)	4.475±0.001	
5分	132(95.65)	4.774±0.346	

2.3 工作满意度多元线性回归分析

以护理进修人员工作满意度总分作为因变量,将单因素分析中 $P<0.05$ 的变量作为自变量,对无序分类变量设置哑变量,进行多元线性回归分析,自变量赋值见表 2。多元线性回归分析结果显示,职务、职称、护士长的工作安排、教学计划/实施/反馈、教学科室的管理水平与业务水平、教学护士的教学意识/尊重意识是护理进修人员工作满意度的影响因素($P<0.05$),见表 3。

表 2 自变量赋值方式

自变量	赋值方式
性别	男=1,女=2
年龄	18~25岁=1,>25~30岁=2,>30~40岁=3,>40岁=4
文化程度	大专以下=1,本科及以上=2
职务	护士长=1,教学老师=2,无=3
职称	副高以上=1,主管护师=2,护师=3,护士=4
护士长的工作安排	1分=0,2分=1,3分=2,4分=3,5分=4
教学计划/实施/反馈	1分=0,2分=1,3分=2,4分=3,5分=4
教学科室的管理水平与业务水平	1分=0,2分=1,3分=2,4分=3,5分=4
教学护士的教学意识/尊重意识	1分=0,2分=1,3分=2,4分=3,5分=4

表 3 护理进修人员工作满意度的多元线性回归分析结果

项目	非标准化系数		标准化系数 β	t	P	VIF
	B	标准误				
常数	3.958	0.396		10.003	<0.001	
年龄	-0.065	0.033	-0.138	-1.940	0.055	1.065
文化程度	-0.071	0.072	-0.071	-0.989	0.325	1.077
职务	-0.100	0.038	-0.188	-2.612	0.010	1.093
职称	-0.126	0.037	-0.242	-3.377	0.001	1.081
护士长的工作安排	0.092	0.030	0.222	3.127	0.002	1.064
教学计划/实施/反馈	0.078	0.033	0.171	2.369	0.019	1.093
教学科室的管理水平与业务水平	0.078	0.039	0.147	1.994	0.048	1.150
教学护士的教学意识/尊重意识	0.109	0.044	0.181	2.456	0.015	1.145

$R^2=0.389$, 调整 $R^2=0.351$, $F=10.257$, $P<0.001$, D-W 值=1.604。

3 讨 论

本研究结果表明,护理进修人员工作满意度总体水平较高,这与该调查单位重视护士进修工作密不可分。8 个影响因子中得分较高的 4 个因子分别是工作被认可、家庭和工作的平衡、与同事的关系、个人成长及发展,表明护理进修人员所在群体有良好的人际氛围,也可能与护理进修人员在该调查单位掌握更多的专科技能知识相关,但值得关注的是,家庭和工作的平衡得分较高,并非人们所料“护士经常倒班致生活规律受影响”而成为护士职业的主要压力,护士大多能珍视并较好地处理工作与家庭的关系。

工作满意度得分较低的 4 个因子为管理、工资及福利、工作本身、工作负荷。护士队伍不稳定,护士人员数量的急剧减少,已经成为一个世界性的问题^[11]。工作负荷越大,工作满意度越低^[12]。护士人力配比减少,随之带来的就是在岗护士的个人平均工作量增大,工作负担重^[13],如何对护理进修人员“减负不加码、轻装上阵”已成为护理管理者的一项重要关注内容。

护理进修人员在进修单位目前没有工资发放标准,且目前该进修单位仅对表现出色的护理进修人员给予适当鼓励及表彰,进而也导致护理进修人员角色适应性差,出现对工资福利满意度相对较低这一现实情况^[14]。护理管理者应提高护理进修人员的福利待遇,通过各种途径强化对护士的激励机制,建立公平、合理且具有竞争力的奖励体系。其次,护理进修人员对工作本身满意度相对较低,应注意改善护理人员工作条件,尤其要尊重护士、爱护护士,多与护理进修人员沟通交流,及时听取护理进修人员合理化建议,调动各级护理人员的积极性,提高工作满意度^[15],激发他们的责任感、自豪感、价值感,稳定护理队伍^[16]。

本研究结果显示,职务、职称是护理进修人员工作满意度的影响因素,原因可能是高级别职称、职务的护理进修人员对工作本身、医院护理管理、自身发

展、组织环境及工作汇报等内容有更高的要求及独到的见解,建议护理管理者在保证护理进修人员施行规范化培训效果的前提下,充分重视高级别职务、职称护理进修人员的进修需求,落实改进措施^[17-19],进一步完善护理进修培训标准及流程,以满足不同级别的护理进修人员的进修需求。本研究发现,管理是护理进修人员工作满意度得分较低的一项。多元线性回归分析结果显示,护士长的工作安排、教学计划/实施/反馈、教学科室的管理水平与业务水平、教学护士的教学意识/尊重意识是护理进修人员工作满意度的影响因素。有研究^[20-21]指出,护士长及教学教师对护理进修人员的态度会影响科室其他护士对护理进修人员的态度,与本研究结果一致,护理进修人员对护士长及教学教师的教学/尊重意识越好,工作满意度越高。同时,也提示该教学单位应对护理进修人员高度重视,保障良好的工作环境及教学氛围。

作为护理管理者,实施规范化护理及标准化护理教学流程是减少患者并发症、提高医患满意度的必要途径^[22]。规范化培训的必要性同样适用于护理进修人员的培养项目,护理管理者应重视护理进修人员的个体感受及反馈评价内容,建立完善的考核评价制度,持续优化护理进修管理流程^[23]。

本研究仅限于 1 所三级甲等医院护理进修人员,今后可进行更大样本量的不同等级医院的研究。此外,本研究纳入的影响因素为护理进修人员的个人因素和主观因素,今后的研究中应纳入更多护理管理及教学培训者提供的客观性因素。

综上所述,该教学单位护理进修人员工作满意度整体水平较高,但需进一步完善护士长的工作安排、教学计划/实施/反馈,教学科室的管理水平与业务水平、教学护士的教学意识/尊重意识等方面。护理进修人员工作满意度受多种因素影响,护理管理者应针对相关因素制订改进措施^[24],提高护理进修人员的工作满意度,进一步提升医院的综合实力。

参考文献

- [1] 何晓兰,申丽,王晓成,等.院外进修对基层医院护士医护合作、临床护理及科研创新能力的影
响[J].护理研究,2019,33(3):498-500.
- [2] 梁园园,张婷.“同质化+个体化”教学在小儿外科护理进修生教学中的应用[J].中华医学教育探索杂志,2022,21(7):939-943.
- [3] SWANSON M, WONG S T, MARTIN-MISENER R, et al. The role of registered nurses in primary care and public health collaboration: a scoping review [J]. Nurs Open, 2020, 7(4): 1197-1207.
- [4] 高颖新,刘心娟,姚燕.虚拟现实内镜模拟系统联合微格教学法在 ERCP 护理教学中的应用[J].中国病案,2022,23(7):85-87.
- [5] 范敏,韩辉武,张京慧.心肺专科护理人员心肺康复护理知信行现状的调查研究[J].护理与康复,2022,21(5):52-55.
- [6] 雷小炎,王靖,刘艳,等.ICU 护理人员医院感染控制了解程度影响因素分析[J].齐鲁护理杂志,2022,28(9):67-70.
- [7] VERMEIR P, DOWNS C, DEGROOTE S, et al. Intraorganizational communication and job satisfaction among Flemish hospital nurses: an exploratory multicenter study [J]. Workplace Health Saf, 2018, 66(1): 16-23.
- [8] MOLINA-MULA J, GALLO-ESTRADA J. Impact of nurse-patient relationship on quality of care and patient autonomy in decision-making [J]. Int J Environ Res Public Health, 2020, 17(3): 835.
- [9] KIEFT R A, DE BROUWER B B, FRANCKE A L, et al. How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care: a qualitative study [J]. BMC Health Serv Res, 2014, 14: 249.
- [10] 陶红,胡静超,王琳.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.
- [11] 吴秀云,赵延奎,王爱华,等.护理人员工作量、压力、工作满意度与人力资源配置认知状况及影响因素分析[J].中国实用护理杂志,2007,23(17):4-6.
- [12] 李炳海,刘俊珍.护理人员工作压力与满意度及其影响因素分析[J].卫生软科学,2009,23(1):36-38.
- [13] 于翠玲.手术室护理人员工作沉浸的影响因素及与工作要求的相关性[J].国际护理学杂志,2021,40(11):1960-1964.
- [14] 沈奇媛.刍议央行工资福利制度的改革[J].上海金融,2003(11):55-56.
- [15] 区丽明,朱春燕,耿庆山,等.行政管理人员工作压力状况及影响因素分析[J].中国健康心理学杂志,2011,19(12):1451-1453.
- [16] 杨玉文,李慧明,翟庆国.情感、工作满意度及幸福感的关
系研究[J].软科学,2010,24(2):140-144.
- [17] 周金花,蔡英华,曹晓东,等.护理人员工作满意度、人文执业能力及职业获益感的调查研究[J].循证护理,2022,8(4):521-524.
- [18] 郭娜,张蒙,吴欣娟,等.新护士规范化培训满意度现状及其影响因素调查分析[J].中国护理管理,2022,22(1):101-106.
- [19] 王婷,马晓,金铭,等.三级综合医院进修医师满意度及需求调查[J].中国公共卫生,2017,32(10):1515-1518.
- [20] 巩黎楠.爱尔兰特拉利理工学院护理进修见闻[J].护理与康复,2021,20(7):100-102.
- [21] 柳鸿鹏,曹晶,李真,等.规范化护理方案在卧床卒中患者中的应用及卫生经济学研究[J].中华现代护理杂志,2019,25(16):1999-2004.
- [22] 许燕,余晓云,肖焕新.基于四要素教学设计模式的护理教育学教学设计、应用及评价[J].护理研究,2022,36(12):2231-2234.
- [23] 张晓静,吴欣娟,焦静,等.以能力提升为核心的临床护理进修培训基地建设及评价[J].中华护理杂志,2015,50(1):6-9.
- [24] 张潇潇,李娟,刘扬,等.某医院血液科进修医师培训满意度影响因素研究[J].中华医学教育探索杂志,2020,19(11):1328-1330.

(收稿日期:2023-07-29 修回日期:2023-11-03)

(编辑:唐 璞)