

## 三甲医院儿科 ICU 护士工作满意度现况的多中心调查

吴静<sup>1</sup>, 傅丽娟<sup>2</sup>, 陆红<sup>2</sup>, 林文璇<sup>3</sup>, 郑玉婷<sup>4</sup>, 杜柯凝<sup>5</sup>, 张静<sup>6</sup>, 郭放<sup>7</sup>, 王鑫<sup>8</sup>, 陈凌<sup>9</sup>, 韦琴<sup>10</sup>, 张美霞<sup>11</sup>,  
黄雀兰<sup>12</sup>, 俞群<sup>13</sup>, 范巧玲<sup>14</sup>, 胡静<sup>15</sup>, 陈清秀<sup>16</sup>, 周红琴<sup>17</sup>, 范敬蓉<sup>18</sup>, 李广玉<sup>19</sup>, 董浩景<sup>20</sup>, 马敬香<sup>21</sup>,  
贺俊娟<sup>22</sup>, 孟玉倩<sup>23</sup>, 贺琳晰<sup>24</sup>, 姚丹<sup>25</sup>, 魏杰<sup>26</sup>

**摘要:**目的 调查我国三甲医院儿科 ICU 护士工作满意度现状并分析其影响因素。方法 采用护士工作满意度量表调查全国 16 省市 25 所三甲医院的 1 414 名儿科 ICU 护士。结果 儿科 ICU 护士的工作满意度总分为 (124.92±18.61) 分, 条目平均得分 (3.29±0.49) 分, 得分最高的维度是与同事关系 (3.95±0.51) 分, 最低的是工资及福利 (2.56±0.88) 分。多元逐步回归分析显示, 不同区域和医院性质, 儿科 ICU 护士的学历、收入、临床工作年限、是否取得 ICU 专科培训合格证是其工作满意度的主要影响因素 ( $P<0.05$ ,  $P<0.01$ )。结论 我国三甲医院儿科 ICU 护士工作满意度处于中等水平。建议均衡国内资源, 协调儿科 ICU 医护有效合作, 落实儿科 ICU 护士的福利待遇, 完善对高学历、高年资护士的工作培养体系, 聚焦儿科专科特色, 加强儿科 ICU 专科护士的教育和认证, 以提高其工作满意度。

**关键词:** 儿科; ICU; 护士; 工作满意度; 多中心调查

**中图分类号:** R473.72; R192.6 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2019.15.005

**Investigation on job satisfaction of pediatric ICU nurses from 3A hospitals: a multi-center survey** Wu Jing, Fu Lijuan, Lu Hong, Lin Wenxuan, Zheng Yuting, Du Kening, Zhang Jing, Guo Fang, Wang Xin, Chen Ling, Wei Qin, Zhang Meixia, Huang Quelan, Yu Qun, Fan Qiaoling, Hu Jing, Chen Qingxiu, Zhou Hongqin, Fan Jingrong, Li Guangyu, Dong Haojing, Ma Jingxiang, He Junjuan, Meng Yuqian, He Linxi, Yao Dan, Wei Jie. School of Nursing, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200025, China

**Abstract:** **Objective** To describe job satisfaction of pediatric ICU nurses from 3A hospitals in China. **Methods** A total of 1 414 nurses working in pediatric ICUs from 25 hospitals of 16 provinces and cities nationwide were selected to fill out the Nurses Job Satisfaction Scale (NJSS). **Results** The score of nurse job satisfaction was 124.92±18.61 (average item score 3.29±0.49), with the dimension of relationship with colleagues scoring the highest, at (3.95±0.51), and the dimension of salaries and welfares scoring the lowest, at (2.56±0.88). Multivariate linear regression analysis showed that the regions where the hospital is located, the types of hospitals, nurses' education levels, monthly income, length of service, whether being a certified ICU specialist could affect nurses job satisfaction. **Conclusion** Job satisfaction among pediatric ICU nurses was at medium level. To improve nurses' job satisfaction, such measures as balancing the domestic resources, boosting effective cooperation among ICU staffers, enhancing nurses' pay and welfares, building up a training system for nurses with advance degrees and longer service time, strengthening certification of pediatric ICU specialist nurses, are suggested.

**Key words:** department of pediatrics; intensive care unit; nurses; job satisfaction; multi-center survey

作者单位: 1. 上海交通大学护理学院 (上海, 200025); 2. 上海儿童医学中心护理部; 3. 广东省妇幼保健院护理部; 4. 昆明市儿童医院护理部; 5. 长春市儿童医院护理部; 6. 山西省儿童医院护理部; 7. 吉林大学第一医院护理部; 8. 成都市妇女儿童中心医院护理部; 9. 广东省人民医院护理部; 10. 广西医科大学第一附属医院护理部; 11. 空军军医大学附属西京医院护理部; 12. 深圳市儿童医院护理部; 13. 上海交通大学医学院附属新华医院护理部; 14. 上海市儿童医院护理部; 15. 复旦大学附属儿科医院护理部; 16. 南京市儿童医院 PICU; 17. 浙江大学医学院附属儿童医院 PICU; 18. 首都儿科研究所附属儿童医院 PICU; 19. 北京儿童医院 PICU; 20. 河北省儿童医院护理部; 21. 广州市妇女儿童医疗中心 PICU; 22. 青海省妇女儿童医院 PICU; 23. 重庆医科大学附属儿童医院护理部; 24. 中国医科大学附属盛京医院 PICU; 25. 西安市儿童医院 PICU; 26. 哈尔滨市儿童医院护理部

吴静: 女, 硕士在读, 学生

通信作者: 傅丽娟, flj333@sina.com

科研项目: 上海市教委护理高原学科项目—国际合作科研基金项目 (Hlgy1603g)

收稿: 2019-03-09; 修回: 2019-04-18

长期以来由于我国护理人力短缺、工作环境较差和成本控制等问题, 护士的工作满意度低已经成为不容忽视的问题<sup>[1-3]</sup>。儿科重症监护室 (ICU) 护士是患儿的直接监护者, 其工作满意度直接关系到护理服务质量, 并影响护士离职率。高离职率又将进一步造成人力短缺<sup>[4]</sup>、增加护士工作量甚至患儿的医疗成本。因此关注儿科 ICU 护士的工作满意度, 对提高护士工作积极性及团队稳定性有重要意义。《中国儿童发展纲要 2011—2020》要求进一步控制儿童的病死率<sup>[5]</sup>, 提高儿科 ICU 护士的工作满意度显得尤为必要。国内对儿科 ICU 护士满意度已有的调查研究均显示护士工作满意度处于中等甚至较低水平<sup>[2,6]</sup>, 但目前缺乏能反映全国水平的多中心、大样本调查研究。鉴此, 本研究调查我国 16 省市 25 所三甲医院 1 414 名儿科 ICU 护士的工作满意度并分析其影响

因素,旨在为管理者制定针对性的干预措施提供参考。

### 1 对象与方法

**1.1 对象** 按照全国行政区划的7个区域,以方便抽样法选取每个区域能代表儿科专科水平且配备儿科ICU的5~6所三甲医院,收到邀请的38所医院中有25所医院同意协助调查。于2017年11月至2018年5月,整群抽样调查25所医院儿科ICU护士,包含儿科内科/综合重症监护室(PICU)、小儿外科/普外重症监护室(SICU)、小儿心脏/心外重症监护室(CICU)护士。纳入标准:①在入选儿科ICU工作;②注册护士;③从事儿科临床护理工作;④知情同意参与本研究。排除标准:①进修护士和调查期间由于病假、产假或年假等原因不在岗;②未完成岗前培训;③有精神疾患或意识障碍。

### 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①基本信息:包括性别、年龄、工作经验、学历、职称、用工形式、婚姻状况等。②护士工作满意度量表(Nurses Job Satisfaction Scale, NJSS):采用胡静超<sup>[7]</sup>编制的护士工作满意度量表,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)、家庭和工作的平衡(2个条目)8个因子,共38个条目。采用Likert 5级评分,从“完全不同意”到“完全同意”依次计1~5分,3分为中等水平。量表总分为各条目得分之和,各因子得分为条目均分,得分越高代表护士工作满意度越高<sup>[2]</sup>。量表Cronbach's α系数为0.815,重测信度0.852<sup>[7]</sup>。

**1.2.2 调查方法** 课题组与协助调查的医院护理部合作,委托各儿科ICU护士长作为调查员,通过微信向ICU全体护士发放问卷星,问卷发放前由研究者对调查员进行统一培训,并向调查员讲解本研究的、问卷填写方法和注意事项。研究者在网络后台实时回收问卷,删除答案存在明显逻辑混乱的问卷,共收回1420份问卷,有效问卷1414份,有效率为99.58%。

**1.2.3 统计学方法** 采用SPSS20.0软件进行统计描述、t检验、方差分析和多元线性回归分析,检验水准α=0.05。

## 2 结果

**2.1 医院及儿科ICU护士基本信息** 25所医院均为三甲医院,分布于全国16个省、直辖市、自治区,其中东北地区4所、华北地区4所、西北地区3所、华东地区6所、西南地区3所、华南地区5所,华中地区无医院参与调查。25所医院含儿童专科医院14所,综合性医院6所,妇幼保健院5所。16所医院为大学附属医院。共调查49个儿科ICU,其中24个为PICU,16个为CICU,9个为SICU。1414名护士中,女

1293名,男121名;年龄19~54岁,中位数28.00(26.00,31.00)岁;工作年限0~38年,中位数6.00(3.00,9.00)年;ICU工作年限0~30年,中位数4.00(2.00,7.00)年。

**2.2 儿科ICU护士工作满意度得分情况** 护士工作满意度总分(124.92±18.61)分,条目均分(3.29±0.49)分;各因子得分由低至高依次为:工资及福利(2.56±0.88)分、工作本身(2.81±0.56)分、工作负荷(3.04±0.45)分、个人成长及发展(3.26±0.72)分、家庭/工作的平衡(3.40±0.81)分、工作被认可(3.54±0.59)分、管理(3.66±0.70)分、与同事关系(3.95±0.51)分。儿科ICU护士工作满意度得分排序前5及后5位的条目见表1。

表1 儿科ICU护士工作满意度得分排序前5及后5位的条目(n=1414)

条目	得分( $\bar{x} \pm s$ )	所属因子
得分排序前5位的条目		
确信护理工作很重要	4.37±0.64	工作本身
工作中同事齐心协力,繁忙时会互相帮忙	4.23±0.64	与同事关系
如果给您更多的时间,您会提供更好的护理	4.21±0.59	工作负荷
家人理解并支持您的工作	3.91±0.72	与同事关系
您和同事之间相处不愉快	3.90±0.97	与同事关系
得分排序后5位的条目		
倒班对您的生活影响不大	2.32±1.24	工作本身
您因为工作太忙而不能兼顾家庭	2.19±0.92	工作负荷
护理工作的重要性还未被社会广泛认可	2.00±0.83	工作本身
您感觉护理工作风险高	1.60±0.70	工作负荷
您单位的工资水平还需要提高	1.53±0.68	工资及福利

**2.3 不同人口学特征的儿科ICU护士工作满意度得分比较** 见表2。

**2.4 儿科ICU护士工作满意度的影响因素** 以护士工作满意度得分为因变量,以护士基本资料为自变量进行回归分析,纳入回归方程的自变量赋值见表3。回归分析结果见表4。

## 3 讨论

**3.1 儿科ICU护士的工作满意度处于中等水平** 本研究显示,儿科ICU护士工作满意度条目得分(3.29±0.49)分,处于中等水平,稍高于Zhang等<sup>[8]</sup>对成人ICU护士工作满意度调查结果及王琳等<sup>[9]</sup>对成人病区护士工作满意度调查结果。可能由于近年来三甲医院医疗及管理水平逐年改善,三甲医院儿科ICU护士工作环境、服务流程等不断得到改善,因此工作满意度水平不断提升。

**3.1.1 最满意与同事之间的关系** 本研究得分最高的因子是与同事的关系,其次是管理,这与诸多研究结果<sup>[2,10-11]</sup>相似。我国儿科ICU多为封闭管理且不允许探视,护士需要付出更多的精力关注患儿病情变化、关照其生长发育状况甚至情绪。而救治危重患儿不仅需要专业ICU医生和护士共同协作,更需要呼吸治疗师、营养师、康复医生、儿科药剂师等多学科人员的参与<sup>[12]</sup>,因此儿科ICU护士非常认可自己的护

表 2 不同人口学特征的护士工作满意度得分比较

项目	人数	得分( $\bar{x} \pm s$ )	F/t	P
地区				
东北	128	3.45±0.53	7.702	0.000
华北	270	3.33±0.54		
西南	218	3.33±0.40		
华东	470	3.27±0.50		
华南	262	3.20±0.41		
西北	66	3.10±0.55		
医院性质				
儿童专科医院	905	3.34±0.46	32.347	0.000
妇幼保健院	277	3.08±0.48		
综合性医院	232	3.32±0.53		
ICU 分类				
PICU	793	3.29±0.50	2.219	0.110
CICU	437	3.31±0.43		
SICU	184	3.22±0.55		
大学附属医院				
是	987	3.31±0.48	2.443	0.015
否	427	3.24±0.52		
性别				
男	121	3.38±0.49	2.144	0.032
女	1293	3.28±0.49		
年龄(岁)				
19~	224	3.53±0.48	34.305	0.000
25~	1007	3.23±0.47		
35~54	183	3.29±0.49		
婚姻状况				
未婚或离异	588	3.34±0.51	3.456	0.001
已婚	826	3.25±0.47		
最高学历				
中专	21	3.51±0.58	10.775	0.000
大专	345	3.40±0.50		
本科	1023	3.24±0.48		
硕士及以上	25	3.39±0.49		
职称				
护士	548	3.38±0.48	10.694	0.000
护师	705	3.22±0.49		
主管护师	150	3.27±0.47		
副主任护师及以上	11	3.41±0.14		
用工形式				
合同制	961	3.29±0.48	2.859	0.058
人事代理	103	3.18±0.53		
正式在编	350	3.31±0.50		
月收入(元)				
<3000	53	3.29±0.46	5.696	0.000
3000~	288	3.23±0.48		
5000~	395	3.26±0.50		
7000~	375	3.27±0.49		
≥9000	303	3.40±0.47		
临床工作年限(年)				
0~	275	3.47±0.47	13.149	0.000

续表 2 不同人口学特征的护士工作满意度得分比较

项目	人数	得分( $\bar{x} \pm s$ )	F/t	P
3~	400	3.27±0.49		
6~	484	3.22±0.49		
11~	146	3.21±0.51		
16~38	109	3.31±0.43		
ICU 工作年限(年)				
0~	477	3.38±0.48	8.843	0.000
3~	434	3.25±0.50		
6~	366	3.20±0.47		
11~	80	3.23±0.54		
16~30	57	3.38±0.44		
取得 ICU 专科护士合格证				
是	299	3.38±0.50	13.346	0.000
否	1115	3.26±0.48		
取得儿科专科护士合格证				
是	181	3.39±0.56	9.582	0.000
否	1233	3.27±0.48		
取得高级生命支持合格证				
是	254	3.34±0.55	3.830	0.050
否	1160	3.28±0.47		
为各省市护理学会成员				
是	347	3.23±0.48	6.329	0.012
否	1067	3.31±0.49		

表 3 护士工作满意度多因素分析的自变量赋值

自变量	赋值
医院性质	以儿童专科医院为对照,设哑变量
所在地	以东北为对照,设哑变量
最高学历	中专=1,大专=2,本科=3,硕士及以上=4
月收入	<3 000 元=1,3 000~元=2,5 000~元=3,7 000~元=4,≥9 000 元=5
临床工作年限	实际值
取得 ICU 专科护士资格证书	否=0,是=1

表 4 儿科 ICU 护士工作满意度影响因素的多元回归分析结果(n=1414)

变量	$\beta$	SE	$\beta'$	t	P
常量	141.890	5.643	—	25.143	0.000
医院性质					
妇幼保健院	-8.253	1.657	-0.176	-4.980	0.000
所在地					
华东	-12.185	2.133	-0.308	-5.714	0.000
华南	-10.167	2.212	-0.212	-4.597	0.000
西南	-8.993	2.289	-0.174	-3.928	0.000
华北	-5.705	2.220	-0.120	-2.570	0.010
西北	-7.354	2.853	-0.083	-2.577	0.010
最高学历	-5.193	1.015	-0.141	-5.118	0.000
月收入	3.480	0.510	0.214	6.827	0.000
临床工作年限	-3.198	1.003	-0.196	-3.188	0.000
取得 ICU 专科护士资格证书	5.520	1.374	0.121	4.018	0.000

注: $R^2=0.140$ ,调整  $R^2=0.126$ ;  $F=10.279$ ,  $P=0.000$ 。

理工作价值,也乐于建立良好的团队协作。这种协作关系能对护理实践产生较好的社会支持,并通过沟通交流、责任分担对团队工作效率和护理质量起决定作用,确保患儿安全及改善患儿结局<sup>[13]</sup>。

**3.1.2 最不满意工资福利** 本研究中儿科 ICU 护士得分最低的因子是工资和福利,这与胡静超<sup>[7]</sup>的研究结果一致。薪酬是影响工作满意度的重要因素<sup>[8,14]</sup>。儿科 ICU 的工作性质决定了高压力和高强度的护理工作环境,同时儿科医护人员长期短缺又增加了儿科护士的工作负荷,ICU 护士感知到的收益与工作量及职责不平衡,导致不满情绪<sup>[15]</sup>。且我国 ICU 与普通病房的护士收入相当<sup>[8]</sup>,ICU 的护士离职率较高<sup>[16]</sup>。为切实改善儿科 ICU 医护人员待遇,《关于加强儿童医疗卫生服务改革与发展的意见》<sup>[17]</sup>指出应结合儿科工作特点,提高儿科医务人员薪酬待遇。因此未来儿科护理管理者应结合岗位工作量、病种难易度等,优化护理绩效分配方案,提高儿科 ICU 护士的福利待遇,调动其工作积极性,提高工作满意度。

## 3.2 儿科 ICU 护士工作满意度的影响因素

**3.2.1 地区及医院性质** 本调查发现华东、华南、西南地区护士的满意度低于东北地区,妇幼保健院的护士满意度低于儿科医院,与相关研究结果基本一致。Tao 等<sup>[18]</sup>发现中国北部地区护士的工作满意度高于南部地区,护士的年龄、学历构成及年收入在南北部均呈现不同程度的差异。一方面近年来东北地区经济相对落后,护理行业较其他行业工作及收入稳定。另一方面经济发达地区医疗水平高,收治的疑难重症患儿更多,儿科医护人员短缺,影响护士对工作环境及满意度的感知<sup>[19]</sup>。由于不同地区、医院性质的文化价值、政治地位、经济水平和生活方式的差异,导致儿科 ICU 护士的工作满意度不同。各地区应均衡医疗资源,强化各省市儿科医联体的联动作用,促进区域间儿科医疗及护理服务同质化,减少患者跨区域流动<sup>[17]</sup>,从根本上提高儿科 ICU 护士的工作满意度。

**3.2.2 最高学历** 本研究发现,最高学历越低的护士工作满意度越高。最高学历为本科的护士占总数 72.35%,但其满意度得分最低。本组儿科 ICU 护士学历水平远高于全国一般水平(全国仅 14.6% 护士是本科及以上学历<sup>[20]</sup>),表明目前我国三甲医院儿科 ICU 护士职后学历教育已显著提升了护士的文化程度,这符合儿科 ICU 护理实践的发展对护士综合能力的要求。但这并不一定意味着护士的工作内容改变、职位和职称迁升,高学历护士暂时没感到自我价值及成就感。Tao 等<sup>[18]</sup>的研究也发现护士的学历越低工作满意度越高。这提示管理者应给予本科学历护士更多机会,加强国内外儿科重症专科的进修培训,鼓励其参与临床科研、教学管理等工作,发挥其在

护理团队的中坚作用。

**3.2.3 临床工作年限** 本研究结果显示,护士临床工作年限对其工作满意度呈负向预测作用。吕天禅等<sup>[2]</sup>也发现在 NICU 工作 1 年以内的护士工作满意度最高。由于儿科 ICU 患儿病情复杂且变化较快,科室带教制度较为严格,新护士通常只负责简单的助理工作,其本身的工作压力较小。年资高的护士承担的工作难度系数较高,又额外担任科研、教学等工作任务,以致工作负荷较大、职业期望值高,其期望与现实的差距降低了工作满意度。Lee 等<sup>[21]</sup>的研究发现,加强对护士的赋权、赋能及组织支持,能够提高他们的工作满意度。目前国内护士在较多行政决策中没有发言权,管理层应探索如何在以医生为主导地位的医疗卫生系统中为临床护士参与决策提供更多的支持,重视临床护士的主体地位,尤其是高年资护士,并加强信息沟通,提升他们的组织责任感及公平感,激发工作热情。

**3.2.4 ICU 专科培训认证** 本研究还发现,是否通过 ICU 专科培训认证是护士工作满意度的影响因素,获得 ICU 专科培训认证的护士工作满意度较高。但是,本研究 1 414 名护士中,仅 21.15% 通过了省市级 ICU 专科护士认证、17.96% 通过省市级高级生命支持培训认证、12.80% 通过了省市级儿科专科护士认证,说明儿科 ICU 护士危重症核心能力的培训认证方面还欠佳。ICU 专科培训能使护士系统学习 ICU 理论知识,了解重症护理发展的新趋势,改变其工作理念、拓宽临床思路。程子卉等<sup>[22]</sup>的研究表明,通过 ICU 专科培训后,护士拓展了工作内容,这对护士意味着更多的职业发展机会、获得更多的职业认可与尊重。儿科 ICU 更应在儿科及 ICU 专科方面加强培训,以不断提升儿科危重症护理专业实践队伍的整体水平,并规范设置专科护士相关岗位和职责。

## 4 小结

本研究调查我国 25 所三甲医院儿科 ICU 护士发现,儿科 ICU 护士的工作满意度处于中等水平,对同事关系较为满意,对工资福利最不满意。东北地区儿科 ICU 护士对工作满意度最高,妇幼保健院儿科 ICU 护士对工作满意度最低,儿科 ICU 护士的学历、收入、临床工作年限、是否取得 ICU 专科培训合格证是影响儿科 ICU 护士工作满意度的因素。本研究的局限性:样本均来自代表各区域儿科专科特色的三甲医院,此研究结果尚不能代表全国儿科 ICU 的整体水平。后续研究可纳入三级和二级医院,还应结合地区环境、卫生经济等情况对全国各地儿科 ICU 护士工作满意度作深入探讨。