急诊科护士体面劳动感知现状及影响因素研究

蔡方方¹, 栗文娟¹, 黄志红¹, 李丽丽¹, 曹倩倩¹, 臧舒婷²

摘要:目的 调查急诊科护士的体面劳动感知现状并分析其影响因素。方法 选取河南省二级及以上医院的 384 名急诊科护士为研究对象,采用一般资料调查表、体面劳动感知量表、中国护士工作压力源量表、中文版磁性要素量表进行调查。结果 急诊科护士体面劳动感知得分为(49.08±12.21)分。回归分析结果显示,工作年限、月收入、遭受工作场所暴力、外出学习次数、工作压力与健康工作环境是急诊科护士体面劳动感知得分的主要影响因素(调整 $R^2=0.545$,均 $P<0.05$)。结论 急诊科护士体面劳动感知水平较低,护理管理者应采取针对性干预措施,提高其体面劳动感知水平,促进护理服务质量。

关键词:护士; 急诊科; 体面劳动感知; 工作压力; 健康工作环境; 影响因素

中图分类号:R472.2;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.16.047

Status quo and influencing factors of decent work perception among emergency department nurses Cai Fangfang, Li Wenjuan, Huang Zhihong, Li Lili, Cao Qianqian, Zang Shuting. School of Nursing and Health, Henan University, Kaifeng 475000, China

Abstract: **Objective** To investigate the status of decent work perception among nurses in emergency department and analyze the influencing factors. **Methods** Convenience sampling method was used to select 384 nurses working in emergency department from a number of second-level and above hospitals in Henan province. The nurses were asked to fill out the general information questionnaire, the Decent Work Perception Scale, the Chinese Nurses Stressor Scale, and the Chinese version of Essentials of Magnetism II. **Results** The nurses working in emergency department scored (49.08±12.21) points in decent work perception. The results of linear regression analysis showed that working years, monthly salary, exposure to workplace violence, the number of out-of-hospital trainings, stress at work and healthy work environment were the main influencing factors of nurses' decent work perception scores, altogether explaining 54.5% of the total variance of decent work perception (adjusted $R^2=0.545$, $P<0.05$ for all). **Conclusion** Nurses working in emergency department have a low level of decent work perception, suggesting that nursing managers should take targeted intervention measures to improve nurses' perception of decent work and improve the quality of nursing services.

Key words: nurses; emergency department; decent work perception; stress at work; healthy work environment; influencing factors

体面劳动感是个体对工作表示认可与享受,认为工作存在价值与体面的一种心理感知^[1]。有研究表明,体面劳动应保证安全的工作场所、公平的就业机会、适当的收入、医疗保障与良好的价值观^[2]。也能反映出个体对工作回报、工作岗位、职业发展、职业认可、工作氛围等方面的感知^[3]。急诊科护士救治对象均为急危重症患者,发病时其自身或家属常无心理准备,易出现焦虑等不良情绪,导致情绪失控,与急诊科护士发生矛盾甚至是暴力事件。肖光青等^[4]调查显示,80%的急诊科护士都遭受过工作场所暴力。因此,急诊科护士的工作负荷、工作难度与离职意愿相对高于其他科室护士^[5]。体面劳动感知高的个体对

工作满意度较高,其工作意愿也较强^[6]。因此,了解急诊科护士的体面劳动感知现状,有助于提高其工作满意度,降低离职率。良好、健康的工作环境也是促进护理服务质量,增加护士工作满意度与留职意愿的重要因素^[7]。本研究以急诊科护士为调查对象,了解其体面劳动感知水平现状及影响因素,以期提高其体面劳动感知水平。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于 2021 年 12 月至 2022 年 2 月,选取河南省二级及以上医院的急诊科护士为研究对象。纳入标准:①取得护士执业资格证书;②工作年限满 1 年;③急诊科在职护士。排除标准:①进修、规培护士;②外出进修、休产假、病事假者。本研究最终纳入 384 名急诊科护士,男 62 名,女 322 名;年龄 21~48(30.88±5.33)岁;三级医院 287 名,二级医院 97 名。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 由研究者自行设计,包

作者单位:1. 河南大学护理与健康学院(河南 开封, 475000);2. 河南省人民医院急诊医学科

蔡方方:女,硕士在读,护士

通信作者:臧舒婷,2522972273@qq.com

科研项目:河南省 2021 年科技发展计划项目(212102310136);河南省护理医学重点实验室 2021 年度开放课题(HNSYHLKT202110)

收稿:2022-03-18;修回:2022-04-28

括急诊科护士的年龄、学历、职称、工资收入等基本情况。

1.2.1.2 体面劳动感量表(Decent Work Perception Scale, DWPS) 由毛冠凤等^[8]编制,江韩英等^[9]修订,针对于护士群体,调查其体面劳动感知水平。包括工作回报(4个条目)、工作岗位(3个条目)、职业发展(3个条目)、职业认可(3个条目)、工作氛围(3个条目)5个维度共16个条目。条目采用Likert 5级评分法,从“非常不认同”至“非常认同”依次计1~5分,总分为16~80分。得分越高,表示其体面劳动感知水平越高。本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.818。

1.2.1.3 中国护士压力源量表(Chinese Nurses Stressor Scale) 由李小妹等^[10]编制,用来评价护士的工作压力水平。包括护理专业及工作(7个条目)、时间分配与工作量(5个条目)、工作环境及仪器设备(3个条目)、患者护理(11个条目)、管理及人际关系(9个条目)5个维度共35个条目。条目采用4级评分法,1~4分依次为“没有”至“很频繁”,总分为35~140分。得分越高,体现护士工作压力水平越高。本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.952。

1.2.1.4 中文版磁性要素量表(Essentials of Magnetism II, EOM II) 本研究采用潘月帅^[11]汉化的版本,用于测量护士工作环境的健康程度。包括医护关系(4个条目)、教育支持(4个条目)、护理工作的自主性(7个条目)、护理实践的管理(4个条目)、人力资源的合理配置(3个条目)、护理管理者的支持(13个条目)、文化价值观(10个条目)7个维度共45个条目。条目采用4级评分法,1~4分依次为“非常不同意”至“非常同意”,总分为45~180分。得分越高,表示护士工作环境越健康。本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.966。

1.2.2 调查方法 调查前与各医院护理部进行沟通,取得同意后采用问卷星进行调查。统一说明问卷填写要求及注意事项,每项均设必填项,排除填写规律性较强及填写时间<3 min的问卷,共回收问卷400份,有效问卷384份,有效率为96.0%。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS26.0软件对数据进行分析。行描述性分析、*t*检验、方差分析、Pearson相关性分析及多元线性回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 急诊科护士体面劳动感知、工作压力、健康工作环境得分 见表1。

2.2 不同特征急诊科护士体面劳动感知得分比较 不同性别及医院等级的急诊科护士体面劳动感知得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$);差异有统计学意义的项目,见表2。

表1 急诊科护士体面劳动感知、工作压力、健康工作环境得分($n=384$) $\bar{x} \pm s$

项 目	总分	条目均分
体面劳动感知	49.08±12.21	3.07±0.76
工作回报	12.21±3.26	3.05±0.81
工作岗位	9.13±2.20	3.04±0.73
职业发展	9.86±3.05	3.29±1.01
职业认可	9.47±2.85	3.16±0.95
工作氛围	8.42±2.54	2.81±0.85
工作压力	109.27±17.26	3.12±0.49
护理专业及工作	21.87±5.75	3.12±0.82
时间分配与工作量	15.66±4.71	3.13±0.94
工作环境及仪器设备	8.95±2.62	2.98±0.87
患者护理	35.05±7.90	3.19±0.72
管理及人际关系	28.37±7.12	3.15±0.79
健康工作环境	131.84±24.67	3.77±0.70
医护关系	11.90±3.42	2.98±0.85
教育支持	12.92±3.85	3.23±0.96
护理工作的自主性	22.34±4.99	3.19±0.71
护理实践的管理	12.98±3.42	3.24±0.85
人力资源的合理配置	9.21±2.60	3.07±0.87
护理管理者的支持	38.58±9.41	2.97±0.72
文化价值观	28.98±7.41	2.90±0.74

2.3 急诊科护士的工作压力、健康工作环境与体面劳动感知的相关性分析 见表3。

2.4 急诊科护士体面劳动感知影响因素多元线性回归分析 以急诊科护士体面劳动感知为因变量,将单因素分析中有统计学意义的项目作为自变量,进行多元线性回归分析($\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$)。结果显示,工作年限(<5年=1,5~年=2,>10年=3)、月收入(<5 000元=1,5 000~元=2,6 000~元=3,>7 000元=4)、遭受工作场所暴力(否=0,是=1)、外出学习次数(≤1次=1,2~4次=2,>4次=3)、工作压力(原值输入)、健康工作环境(原值输入)是急诊科护士体面劳动感知的影响因素,共解释变异率的54.5%。见表4。

3 讨论

3.1 急诊科护士的体面劳动感知处于较低水平 本研究结果显示,384名急诊科护士的体面劳动感知总分为(49.08±12.21)分,低于安晓红等^[12]调查儿科护士的结果(51.57±8.35)分,表明急诊科护士对自身职业的体面感知程度较低。究其原因,一方面可能是急诊科护士面临的危险程度及压力相对高于其他科室护士。另一方面,急诊科护士面对的患者病情危急且复杂,护士面临焦虑紧张的患者家属,也会出现压力大、强度高等工作状况。在体面劳动感知量表各维度中,职业发展条目均分得分最高,表示急诊科护士对晋升前景及工作发展满意度较高。可能是因为医院管理者对急诊科护理团队培养的重视程度较高,

加之护士正逐步参与到护理决策中,其自身发展空间较大,因此,对其职业发展前景满意度较高。而工作氛围与工作回报条目均分最低,说明急诊科护士对同事的支持与理解以及对工资待遇的满意度相对较低。与王小飞等^[13]研究相似。可能是因为急诊科工作相对较忙,护士在面临工作中的难题时需要自己独立解决,较少获得他人情感支持与足够的帮助。加之其工资收入与职级提升低于其心理预期,造成其产生付出回报失衡感,影响其工作积极性与护理服务质量^[14]。

表 2 不同特征急诊科护士体面劳动感知比较

有统计学差异的项目

项 目	人 数	得 分 ($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			35.551	<0.001
20~	67	45.31±7.83		
25~	120	45.73±12.27		
30~	127	52.39±11.79		
35~48	70	57.20±8.59		
学历			39.349	<0.001
大专及以下	89	39.96±7.99		
本科	283	51.96±11.97		
硕士及以上	12	48.75±10.58		
工作年限(年)			7.793	<0.001
<5	151	48.20±12.13		
5~10	140	47.24±12.63		
>10	93	53.29±10.73		
职称			27.867	<0.001
护士	72	41.47±9.23		
护师	135	46.42±12.05		
主管护师	140	53.32±11.90		
副主任护师	37	57.54±6.59		
婚姻状况			-6.232	<0.001
已婚	269	51.50±11.98		
未婚	115	43.42±10.82		
正式在编			-3.400	<0.001
否	331	48.24±12.42		
是	53	54.30±9.30		
担任领导职务			-3.209	<0.001
否	365	48.63±12.32		
是	19	57.74±4.27		
月收入(元)			73.488	<0.001
<5000	86	42.01±9.24		
5000~	143	43.71±11.17		
6000~	94	56.85±9.66		
>7000	61	59.67±6.43		
遭受工作场所暴力			-3.521	<0.001
否	89	50.27±12.09		
是	295	45.15±11.80		
外出学习次数(次/年)			7.609	<0.001
≤1	222	47.19±12.05		
2~4	132	51.02±12.43		
>4	30	54.57±9.36		

表 3 急诊科护士体面劳动感知与工作压力、健康工作环境的相关性分析(n=384)

项 目	工作压力	健康工作环境
工作回报	-0.627	0.466
工作岗位	-0.453	0.329
职业发展	-0.531	0.425
职业认可	-0.504	0.406
工作氛围	-0.458	0.454
体面劳动感知	-0.595	0.479

注:均 $P < 0.05$ 。

表 4 急诊科护士体面劳动感知影响因素的多元线性回归分析(n=384)

变 量	β	SE	β'	t	P	VIF
常数	41.427	5.664	—	7.314	<0.001	—
工作年限	1.567	0.648	0.100	2.417	0.016	1.444
月收入	2.706	0.595	0.221	4.546	<0.001	1.973
是否遭受工作暴力	-3.474	1.049	-0.120	-3.311	0.001	1.103
外出学习次数	1.970	0.694	0.103	2.840	0.005	1.100
工作压力	-0.220	0.030	-0.312	-7.389	<0.001	1.487
健康工作环境	0.122	0.019	0.247	6.452	<0.001	1.222

注: $R^2 = 0.560$,调整 $R^2 = 0.545$; $F = 39.296$, $P < 0.001$ 。

3.2 急诊科护士体面劳动感知的影响因素

3.2.1 工作年限与月收入 本研究结果显示,工作年限是急诊科护士体面劳动感知的影响因素。急诊科护士工作年限越长,其体面劳动感知水平越高。随着工作年限的累积,临床经验越丰富,越能自如地应对临床工作。且随着工作年限的增长,其薪资水平也会相应增加。有研究表明,经济收入是衡量体面劳动水平最基础的标准^[15]。其获得的劳动收入不仅能满足自身生活的保障,更能增加护士职业价值感与认同感,使其更能全身心地投入到工作中。因此,医院应进一步完善薪资收入及福利保障体系,增加急诊科护士的体面劳动感。

3.2.2 外出学习次数 研究表明,外出学习次数是急诊科护士体面劳动感知的影响因素。急诊科护士进行业务培训、外出进修的次数越多,对其体面劳动感知水平越有益。有研究显示,对培训、学习教育有较大需求的护士,更有利于其成长与职业发展^[16]。随着护理专业的蓬勃发展,医院对护士的职业能力要求越来越高。急诊科护士除应对临床工作之外,还需参加各类新设备与业务技术培训、学历提升课程及护理科研任务等,这需要更多的专业知识技能与学习自主性,也更激发了急诊科护士对学习的需求。因此,护理管理者应支持并创造急诊科护士业务学习及科研培训的机会,激发其学习的内在动力,以提高其体面劳动感知水平。

3.2.3 遭受工作场所暴力 工作场所暴力主要是指护士在临床中遭受言语谩骂、威胁、躯体攻击及性骚

扰等,而急诊科护士是工作场所暴力的高发人群^[17]。本研究中,急诊科护士工作场所暴力发生率为76.82%,与王雪等^[18]研究中调查急诊科护士工作暴力发生率为74.48%的结果相似,表明急诊科护士遭受工作场所暴力的情况不容乐观。本研究结果表明,遭受工作场所暴力是急诊科护士体面劳动感知的影响因素。这可能是因为急诊科护士发生暴力事件后会对其心理造成持续性的影响,导致急诊科护士对工作环境产生恐惧感,工作激情下降,甚至导致护士出现抑郁等负性情绪,产生职业倦怠感,从而降低其体面劳动感知。因此,我国应建立有效完整的预防工作暴力指南及监测机制,并开展急诊科护士业务培训,以提高其职业素质,从而提高其体面劳动感知水平。

3.2.4 工作压力与健康工作环境 本研究结果显示,急诊科护士的工作压力对其体面劳动感知存在负向影响,而健康工作环境对其体面劳动感知存在正向影响。究其原因,可能是因为培养急诊科护士时间长、花费高,技术难度大,其自身需承受较大压力^[19]。此外,因面对的患者病情危急且多变,其在承担工作压力的同时,还要面对与患者及家属沟通的压力等。急诊科护士长期处于紧急、意外伤害或其他恶性刺激的环境下,可能会出现恐惧等负性情绪,严重影响其心理健康水平,影响护理服务质量^[20]。有研究显示,健康工作环境与工作满意度及护理质量密切相关^[21]。表明护士对工作氛围及工作环境的认可度越高,越能促进其工作激情与投入,更能提升其留职意愿与护理服务质量。因此,护理管理者应改善急诊科工作环境,营造积极健康的工作氛围,工作中弹性排班,给予护士情感支持,从而提高其体面劳动感知与工作满意度。

综上所述,急诊科护士的体面劳动感知处于较低水平,工作年限、月收入、遭受工作场所暴力、外出学习次数、工作压力与健康工作环境是急诊科护士体面劳动感知的主要影响因素。护理管理者应重视急诊科护士的体面劳动感知的影响因素,关注其心理轨迹,保障急诊科护士权利与利益,从而提高其体面劳动感知水平。

参考文献:

- [1] 闫燕,林恩忠,卿涛,等.体面劳动研究现状、整合与未来展望[J].中国人力资源开发,2019,36(11):93-109.
- [2] Douglass R P, Velez B L, Conlin S E, et al. Examining the psychology of working theory: decent work among sexual minorities[J]. J Couns Psychol, 2017, 64(5): 550-559.
- [3] 丁越兰,周莉.中国企业员工体面劳动感知的结构研究[J].统计与信息论坛,2013,28(10):107-112.
- [4] 肖光青,路潜,庞冬,等.急诊科护士工作场所暴力情况

- 与离职意愿的相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2017, 17(6): 407-408.
- [5] 沈黎文,朱晓燕,杜佩红,等.急诊科护士职业使命感和心理资本对职业倦怠的影响[J]. 职业与健康, 2021, 37(9): 1175-1179.
- [6] Blustein D L, Perera H N, Diamonti A J, et al. The uncertain state of work in the U. S. : profiles of decent work and precarious work[J]. J Vocat Behav, 2020, 122: 103-112.
- [7] 吴禹飞,毛静馥,王琳,等.三级医院护士对磁性护理工作环境评价与离职意愿研究[J]. 中国医院管理, 2018, 38(5): 64-66.
- [8] 毛冠凤,刘伟,宋鸿.体面劳动感知研究:量表编制与检验[J]. 统计与决策, 2014(14): 86-89.
- [9] 江韩英,吴碧瑜,洪玉苗,等.综合医院儿科护士体面劳动感知现状及影响因素研究[J]. 中华护理教育, 2021, 18(4): 347-351.
- [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): 4-8.
- [11] 潘月帅.中文版磁性要素量表的汉化及应用[D]. 青岛: 青岛大学, 2019.
- [12] 安晓红,刘洋,李晓英,等.儿科护士体面劳动感现状及其影响因素分析[J]. 中华现代护理杂志, 2021, 27(3): 309-315.
- [13] 王小飞,徐静娟,狄捷. ICU 护士留职意愿现状调查及影响因素分析[J]. 中华急危重症护理杂志, 2021, 2(3): 257-262.
- [14] 陈天喜,翁卫群,黄伟文,等.三甲医院护士职业紧张感、付出回报失衡感的相关因素[J]. 中国心理卫生杂志, 2017, 31(11): 862-864.
- [15] 董海军,周强.农业生产者体面劳动水平及其影响因素——基于株洲石羊塘镇的 567 份调查问卷[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2013, 14(5): 14-23.
- [16] 王荣,黄杏,欧阳艳琼,等.基层医院护士基于需求的实操式科研培训效果评价[J]. 护理学杂志, 2020, 35(7): 93-95.
- [17] 黄荷芳,蔡冬桂,方成,等.护士工作场所暴力氛围感知现状调查[J]. 护理学杂志, 2021, 36(10): 62-64.
- [18] 王雪,李玲.急诊科工作场所暴力和职业倦怠对护士共情疲劳的影响[J]. 护理学杂志, 2019, 34(6): 58-61.
- [19] 武东波,王男,沈俊楠.心理资本在急诊护士工作压力与工作疏离感之间的中介作用[J]. 职业与健康, 2019, 35(7): 936-940.
- [20] 杨文亮,李莉.心理健康管理对急诊科护士焦虑情绪、工作压力及应对方式的影响[J]. 中国健康心理学杂志, 2018, 26(7): 1086-1090.
- [21] 张禹念,熊勇,翟惠敏.广东省三甲综合医院急诊科护士的健康工作环境现状调查[J]. 重庆医学, 2017, 46(34): 4814-4817.

(本文编辑 丁迎春)