

- 24]. <http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s7657/202007/42d648899dfb4d25b3f3c75324cecd0c.pdf>.
- [5] 徐嘉琦,毛靖,李节.临床决策支持系统在护理学中的应用进展[J].护理学杂志,2015,30(1):103-106.
- [6] 史婷奇,程建平,陆瑶,等.临床决策支持系统在护理信息系统中的设计与应用[J].中华医院管理杂志,2019,35(3):220-223.
- [7] 杨怡珂,漆洪波,段涛.产后出血风险管理[J].中国实用妇科与产科杂志,2019,35(9):978-982.
- [8] 中华医学会妇产科学分会产科学组.产后出血预防与处理指南(2014)[J].中华妇产科杂志,2014,49(9):641-646.
- [9] 谢幸,孔北华,段涛.妇产科学[M].9版.北京:人民卫生出版社,2018:175,204.
- [10] 陈锰,刘兴会.2017年美国妇产科医师学会《产后出血实践公告》解读[J].实用妇产科杂志,2018,34(1):19-21.
- [11] 颜凤,张慧珠,林艳等.安全分娩核查清单的修订及应用效果评价[J].护理学杂志,2019,34(9):25-27.
- [12] 刘兴会,陈锰.基于大数据的产后出血临床处理[J].中国实用妇科与产科杂志,2018,34(1):33-37.
- [13] 池晓玲.产后出血高危因素评分系统临床应用价值及不同宫缩剂作用效果的研究[D].福州:福建医科大学,2013.
- [14] 马宏伟,刘兴会.再谈产后出血的预防与急救处理[J].实用妇产科杂志,2022,38(1):10-12.
- [15] 赵扬玉,陈练.WHO安全分娩核查表的实施及在安全分娩中的作用[J].中国实用妇科与产科杂志,2019,35(9):966-968.
- [16] 徐蓓,朱元方.信息化技术在高危妊娠管理中的研究及应用[J].中国实用妇科与产科杂志,2021,37(5):546-549.
- [17] 叶鸿瑁.为了降低新生儿窒息死亡率共同目标:《中华围产医学杂志》与中国新生儿复苏项目合作十余年[J].中华围产医学杂志,2018,21(4):221-223.
- [18] 江苏省新生儿重症监护病房母乳质量改进临床研究协作组.多中心回顾性分析极低及超低出生体重儿支气管肺发育不良的临床特点及高危因素[J].中华儿科杂志,2019,57(1):33-39.
- [19] 范懿隽,程雁,王杨.早期新生儿死亡病因学研究进展[J].中国健康妇幼研究,2021,32(1):158-162.

(本文编辑 赵梅珍)

精神科男护士体面劳动感知及影响因素研究

汤语忌¹,栗文娟¹,崔倩²,蔡方方²,王传升¹

摘要:目的 调查精神科男护士体面劳动感知水平,并分析其影响因素。方法 采用便利和整群抽样法,抽取河南省6所精神疾病医院328名精神科男护士为研究对象,使用一般情况调查表、体面劳动感知量表、中国护士工作压力源量表进行调查。结果 精神科男护士体面劳动感知得分为(44.77±7.55)分,工作压力得分(92.24±9.90)。回归分析显示,工资收入、聘用形式、是否值夜班、是否遭受工作场所暴力、工作压力是精神科男护士体面劳动感知的影响因素(均 $P<0.05$),可解释总变异的39.7%。结论 精神科男护士的体面劳动感知处于较低水平,可通过加强宣传力度和组织支持度,并根据影响因素制订切实有效的干预方案,提高其体面劳动感。

关键词:精神科;男护士;体面劳动感知;遭受工作场所暴力;工作压力

中图分类号:R47;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.03.065

Study on current situation and influencing factors of decent work perception of male nurses in psychiatric hospitals Tang Yuji, Li Wenjuan, Cui Qian, Cai Fangfang, Wang Chuansheng. Nursing Teaching and Research Office of the Second Affiliated Hospital of Xinxiang Medical College, Xinxiang 453600, China

Abstract: **Objective** To investigate perception of decent work among male nurses working in psychiatric department of psychiatric hospitals, and to analyze the influencing factors. **Methods** Convenience and cluster sampling method were used to conveniently select 328 male psychiatric nurses from 6 psychiatric hospitals in Henan Province as the research objects. The general information questionnaire, the Decent Work Perception Scale and Chinese Nurses' Job Stressors Scale were used to used for survey. **Results** Male psychiatric nurses scored (44.77±7.55) points in decent work perception and (92.24±9.90) points in workplace stress. Regression analysis showed that salary, employment form, night shift, workplace violence, and workplace stress were the influencing factors of decent work perception among male psychiatric nurses ($P<0.05$ for all), which could explain 39.7% of the total variance. **Conclusion** The perception level of decent work among male nurses in the psychiatric department is low, suggesting that nursing managers should take targeted measures according to the influencing factors to improve their perception level of decent work.

Key words: psychiatric department; male nurses; decent work perception; workplace violence; workplace stress

作者单位:1.新乡医学院第二附属医院护理学教研室(河南 新乡, 453600);2.河南大学护理与健康学院

汤语忌:男,本科,主管护士

通信作者:王传升,Chuansonwang@126.com

收稿:2022-09-03;修回:2022-11-13

因为性别和个人能力优势,且精神科护理工作的特殊性,男护士在精神科护理工作中不可或缺,且承担着和女护士一样的高责任心和强度的精神护理工作。但是受传统观念影响、自我概念不足、社会地位

较低和低收入等诸多因素的影响,精神科男护士在护理岗位工作的心理压力很大,大众对精神科护理工作的认可度较低,导致其离职率较高^[1]。体面劳动感知指个体对自己的劳动或者工作,从工作权益、工资收入、工作氛围、工作时间等方面出发,评估自己所从事的劳动获得或享有的体面感^[2-3]。因服务对象为精神疾病患者,精神科护理工作具有风险大、易遭受工作场所暴力等特点。与综合医院男护士相比,精神科男护士社会地位较低,收入也相差悬殊,因此,精神科男护士易出现高水平的职业倦怠感^[4]。当个体感知到较高体面劳动感时,其工作满意度相对较高,离职率较低^[5]。目前国内对精神科男护士工作满意度等相关问题关注较少,如何客观评价和有效提高精神科男护士的体面劳动感知水平,有利于精神科男护士的团队稳定性,降低离职率。本研究调查河南省精神科男护士的体面劳动感知水平,分析影响因素,旨在为护理管理者实施干预提高精神科男护士的体面劳动感提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2022年2~4月,采用便利抽样法和整群抽样法,便利抽取河南省2所三级医院、2所二级医院、2所一级医院的328名精神科男护士作为研究对象。纳入标准:①取得护士执业证书;②入职工作 ≥ 1 年;③在综合医院的精神科病房工作或者精神疾病专科医院工作;④自愿参与本研究。排除标准:进修护士、实习护士、规培护士。参与本次调查的328名精神科男护士中,三级医院163人,二级医院105人,一级医院60人;年龄25~55(36.34 \pm 8.19)岁。婚姻状况:未婚60人,已婚216人,离异或丧偶52人。护龄5~27年,中位数(四分位数)12(6,18)年。文化程度:专科及以下271人,本科及以上57人。职称:护士87人,护师120人,主管护师110人,副主任护师及以上11人。担任领导职务31人。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 据文献回顾,形成自制问卷,包括年龄、学历、护龄、婚姻状况、工资收入、病房性质、是否值夜班、聘用形式、是否担任领导职务、遭受工作场所暴力次数、医院层级等。

1.2.2 体面劳动感知量表 该量表由毛冠凤等^[6]编制,该量表包含工作回报、工作岗位、职业发展、职业认可、工作氛围5个维度16个条目。采用Likert 5级计分法,从“完全不认同”至“完全认同”分别赋1~5分,得分范围为16~80分,得分越高,表示护士感知体面劳动感水平越高。本研究该量表的Cronbach's α 系数为0.845。

1.2.3 护士工作压力源量表 采用由李小妹等^[7]编制的护士工作压力源量表,共包含5个维度35个条目。5个维度分别是护理专业及工作、时间分配与工作量、工作环境及仪器设备、患者护理、管理及人际关

系。量表为自评量表,采用4级计分,1分为没有,4分为很频繁,总分35~140分。总分越高,表明护士工作压力越大。本研究该量表的Cronbach's α 系数为0.879,各维度Cronbach's α 系数为0.745~0.827。

1.3 资料收集方法 本研究获得各医院护理部领导的同意,问卷的发放以问卷星形式发送给各医院护理部负责人,回收的问卷首先导入Excel,问卷认真筛选,剔除填写不完整、连续多个条目为同一答案、答题时间小于5min的问卷。共回收340份问卷,有效回收328份,有效回收率为96.47%。

1.4 统计学方法 采用SPSS23.0软件进行描述性分析、 t 检验、方差分析、Pearson相关性分析、多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 精神科男护士体面劳动感、工作压力得分 见表1。

表1 精神科男护士体面劳动感、工作压力得分($n=328$)
 $\bar{x} \pm s$

项目	得分	条目均分
体面劳动感总分	44.77 \pm 7.55	2.79 \pm 0.47
工作回报	11.11 \pm 2.42	2.77 \pm 0.60
工作岗位	8.06 \pm 2.20	2.68 \pm 0.73
职业发展	8.98 \pm 2.02	2.99 \pm 0.67
职业认可	8.51 \pm 1.90	2.83 \pm 0.63
工作氛围	8.12 \pm 2.47	2.71 \pm 0.82
工作压力得分	92.24 \pm 9.90	2.78 \pm 0.28
护理专业及工作	18.39 \pm 5.20	2.63 \pm 0.74
时间分配与工作量	15.07 \pm 4.03	3.01 \pm 0.80
工作环境及仪器设备	8.61 \pm 1.92	2.87 \pm 0.64
患者护理	29.80 \pm 2.76	2.70 \pm 0.25
管理及人际关系	25.71 \pm 2.37	2.85 \pm 0.26

2.2 精神科男护士体面劳动感知水平的单因素分析

单因素分析结果显示,不同年龄、护龄、文化程度、婚姻状况、职称及有无领导职务的护士的体面劳动感得分比较,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。

2.3 精神科男护士体面劳动感与工作压力的相关性

精神科男护士体面劳动感总分与工作压力呈负相关($r=-0.498, P<0.001$)。

2.4 影响精神科男护士体面劳动感的多因素分析

以体面劳动感得分为因变量,以个人月收入、是否在封闭病房工作、是否值夜班、聘用形式、遭受工作场所暴力、医院级别、工作压力得分为自变量,纳入多元回归模型, $\alpha_{入}=0.10, \alpha_{出}=0.05$ 。结果见表3。

3 讨论

3.1 精神科男护士的体面劳动感水平较低 本研究显示,精神科男护士的体面劳动感得分为(44.77 \pm

表 2 精神科男护士体面劳动感水平的单因素分析

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
聘用形式			2.513	0.012
在编	77	46.65±6.80		
不在编	251	44.20±7.69		
个人月收入(元)			12.484	<0.001
<5000	51	40.76±6.71		
5000~	107	43.19±6.66		
6000~	117	46.67±7.10		
≥7000	53	47.62±8.70		
值夜班			3.633	<0.001
是	199	43.57±0.51		
否	129	46.62±0.68		
病房性质			2.918	0.004
封闭病房	237	44.02±0.50		
开放病房	91	46.71±0.71		
遭受工作场所暴力(年)			9.359	<0.001
≤1次	97	47.26±7.79		
2次	110	45.38±7.23		
3次	84	42.70±6.39		
4次	37	41.14±7.92		
医院等级			3.957	0.020
三级医院	163	45.55±6.09		
二级医院	105	44.92±8.86		
一级医院	60	42.38±8.31		

表 3 精神科男护士体面劳动感的多元线性回归分析(n=328)

变量	β	SE	β'	t	P
常量	68.612	3.705	—	18.517	<0.001
值夜班	2.322	0.680	0.150	3.414	0.001
在封闭病房工作	0.591	0.762	0.035	0.776	0.438
个人月收入	1.801	0.353	0.224	5.100	<0.001
在编	2.680	0.797	0.151	3.364	0.001
遭受工作场所暴力	-1.364	0.336	-0.178	-4.054	<0.001
医院级别	-0.835	0.430	-0.084	-1.943	0.053
工作压力	-0.339	0.034	-0.445	-10.018	<0.001

注:R²=0.410,调整 R²=0.397;F=31.747,P<0.001。自变量赋值:值夜班,是=1,否=2;在封闭病房工作,是=1,否=2;个人月收入(元),<5 000 元=1,5 000~元=2,6 000~元=3,≥7 000 元=4;聘用形式,不在编=1,在编=2;遭受工作场所暴力次数以实际数值代入;医院等级,三级医院=1,二级医院=2,一级医院=3;工作压力得分纳入实测值。

7.55)分,低于江韩英等^[8]对儿科护士的研究结果。原因可能是:精神科男护士的工作对象为精神病患者,其感知的社会地位较低,且公众对精神科护理工作和男护士的认同感较低,易使精神科男护士的体面劳动感水平较低。本研究中,体面劳动感知各维度得分最低为工作岗位体面感,其次为职业认可体面感、工作氛围体面感,分析原因可能是精神科男护士感知的工作压力高于其他科室护士。由于精神科男护士日常需面对高频率的暴力冲突等事件^[9],且精神病患者自伤、自杀率明显高于其他人群患者^[10],加之精神科护理和精神疾病专科医院病房环境的特殊性,对患者实施保护性约束或者实施封闭隔离,易发生医患矛盾,工作氛围感明显低于其他科室护士,易致较高的工作压力和低水平的工作满意感^[11],使精神科男

护士感知体面劳动感水平较低。其次,社会舆论以及传统的性别观念,导致舆论对男护士理解、尊重和认同尚未达到理想状态,阻碍了男护士的职业发展,其职业认同感和体面感也低于女护士。因此,需加强民众对男护士的职业认同、精神科男护士对精神科护理工作的职业认同感,对促进精神科男护士的体面劳动感将有良好的促进作用;同时加强对精神科男护士的形象和价值宣传,以提高精神科男护士的体面劳动感。

3.2 精神科男护士体面劳动感影响因素分析

3.2.1 工作压力

本研究中,工作压力是精神科男护士体面劳动感的影响因素(P<0.05)。研究显示,精神科男护士的职业压力远高于综合医院护士^[9]。在精神科护理工作中,精神疾病患者容易突然出现冲动伤人、自伤自杀等行为,而在替代措施无效时,往往需采取保护性约束等强制医疗措施^[12]。当精神科男护士实施保护性约束时,易引发患者及家属负面情绪,甚至导致精神疾病患者的意外受伤等不良事件的发生,易导致精神科男护士的道德困境和伦理困境。有研究显示,在精神科病房有高达 93%的暴力事件,是精神疾病患者对精神科医护人员的人身攻击行为^[13]。研究证实,暴力冲突事件可导致精神科护士遭受不同程度的躯体伤害、伴有不同程度的焦虑和恐惧等负性情绪^[14-15]。魏华等^[16]也提出,护士的知觉压力和职业倦怠感呈负相关。当临床护士感知的工作压力过高时,其感知的工作压力直接影响其胜任护理工作的自信心,亦会对所从事的职业产生应激反应,导致工作的低成就感。而相较于其他科室的男护士,精神科男护士的工作压力则更大,进而导致其感知的工作岗位体面感和工作氛围体面感相对较低。这提示,针对精神科男护士,护理管理者应结合精神科男护士的心理状态和实际需求,加强组织支持,可通过定期组织积极心理干预^[17]等舒缓其工作压力,使其感知到安全、有爱的良好工作氛围,提高其职业认同感和体面劳动感,利于其负性情绪和工作压力的释放。

3.2.2 遭受工作场所暴力及是否值夜班

本研究中,遭受工作场所暴力及是否值夜班与精神科男护士体面劳动感知水平密切相关。研究证实显示,多数精神科医务人员曾遭受工作场所暴力,尤其是与患者密切接触的精神科护士^[14]。在精神科护理工作中,患者的外出检查、实施保护性约束等高风险工作多由男护士承担,其遭受工作场所暴力的机会更多、风险更大、受伤害的风险更高^[18]。且精神科护理工作中,不良事件的发生时间多在夜间等特殊时段,夜间人力不足,男护士处于精神科夜班工作岗位的主要劳动力,承担的责任更多,遭受暴力风险更高,易导致精神科男护士低水平的体面劳动感。建议护理管理者应积极改善精神科的工作环境,同时采取多种措施促进精

神科男护士自身能力和护理素养的提升,有效应对临床护理工作;同时弹性排班,增加男护士参与家庭活动、社会活动的时间和空间,工作中积极努力营造团结和谐的工作氛围,不断提升精神科男护士的体面劳动感。

3.2.3 工资收入、聘用形式 本研究显示,二、三级医院的精神科男护士体面劳动感知得分明显高于一级医院的男护士,但医院等级未进入回归模型,而工资收入、聘用形式进入回归模型,可能体面劳动感与收入、福利待遇等关系密切有关。当经济收入高及聘用形式属于在编时,护士获得的工作回报高,使其可以全身心地投入到工作中,其体面劳动感知水平也相对较高。因此,建议护理管理者制订科学合理的绩效考核方案,改善薪酬机制和增加社会支持,通过多途径为精神科男护士提供更多的福利待遇、晋升空间,帮助其制订合理的职业发展规划,使其获得高水平的职业认同感,以感知到更多层次、多方面的尊重和重视,从而提高其体面劳动感。

4 小结

精神科男护士的体面劳动感水平较低,工资收入、聘用形式、是否值夜班、遭受工作场所暴力、工作压力是精神科男护士体面劳动感的影响因素。但本研究仅抽取河南省精神科男护士,且纳入的一级医院男护士较少,样本具有一定局限性,未来可扩大样本、多中心方式进行深入调查。此外,本研究纳入的精神科男护士体面劳动感知的影响因素有限,如何深入调查精神科男护士体面劳动感知水平并进行有效干预,值得今后继续跟踪调查研究。

参考文献:

- [1] 张丽,胡娟娟,武晓静.精神科男护士留职意愿现状及其影响因素研究[J].国际医药卫生导报,2016,22(11):1658-1660.
- [2] 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.
- [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] 郭薇,陈晨,周明洁.精神科医护人员职业倦怠与家庭工作增益及职业认同的关系[J].护理学杂志,2017,32(23):65-67.
- [5] 桂江峰.中国体面劳动水平及影响因素分析[J].呼伦贝尔学院学报,2017,25(6):38-47,22.

- [6] 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,2014,12(14):86-89.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] 姚秀钰,李峥,邵静,等.京津冀地区精神科男护士遭受暴力攻击与工作压力关系[J].中国心理卫生杂志,2021,35(5):429-431.
- [10] Pan C H, Chen P H, Chang H M, et al. Incidence and method of suicide mortality in patients with schizophrenia: a nationwide cohort study[J]. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol, 2021, 56(8): 1437-1446.
- [11] Brophy L M, Roper C E, Hamilton B E, et al. Consumers and carer perspectives on poor practice and the use of seclusion and restraint in mental health settings: results from Australian focus groups [J]. Int J Ment Health Syst, 2016, 10: 6.
- [12] Ye J, Wang C, Xiao A, et al. Physical restraint in mental health nursing: a concept analysis [J]. Int J Nurs Sci, 2019, 6(3): 343-348.
- [13] Phillips J P. Workplace violence against health care workers in the United States [J]. N Engl J Med, 2016, 374 (17): 1661-1669.
- [14] Iennaco J D, Whittemore R, Dixon J. Aggressive event incidence using the Staff Observation of Aggression Scale-Revised (SOAS-R): a longitudinal study [J]. Psychiatr Q, 2017, 88(3): 485-499.
- [15] d' Ettore G, Pellicani V. Workplace violence toward mental healthcare workers employed in psychiatric wards [J]. Saf Health Work, 2017, 8(4): 337-342.
- [16] 魏华,董越娟,刘瑾春,等.临床护士知觉压力、不确定性忍受力、带病工作与职业倦怠关系[J].中国职业医学,2021,48(3):278-282.
- [17] 郭玉芳,王鑫鑫,王霜霜,等.基于微信的积极心理干预对护士工作倦怠及工作绩效的影响[J].护理学杂志,2019,34(8):1-3.
- [18] 孟令智,张树霞.男护士在精神科的职业优劣势与管理策略[J].护理实践与研究,2017,14(9):26-27.

(本文编辑 赵梅珍)