

# 男护士体面劳动感与工作嵌入的相关性分析

赵方<sup>1,2</sup>, 张俊梅<sup>2</sup>, 刘荣勋<sup>1</sup>, 宋鑫鑫<sup>1</sup>, 王子佼<sup>3</sup>

**摘要:**目的 了解男护士的体面劳动感与工作嵌入现状并分析其相关性。方法 便利选取郑州市5所三级甲等综合医院215名男护士为研究对象,采用一般资料调查表、体面劳动感量表及护士工作嵌入量表进行调查。结果 男护士体面劳动感总分为(49.03±8.84)分,工作嵌入总分为(67.86±12.53)分,两者呈正相关( $r=0.691, P<0.05$ )。分层回归分析显示,控制一般资料的影响后,体面劳动感可解释21.8%工作嵌入的变异。结论 男护士体面劳动感与工作嵌入均有待提高,两者呈正相关。应注重提高男护士体面劳动感水平,增加其工作嵌入程度,促进男护士在护理行业的发展。

**关键词:**男护士; 体面劳动感; 工作嵌入; 工作满意度; 离职; 职业认同

**中图分类号:**R473;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.06.088

**Correlation between perceptions of decent work and job embeddedness among male nurses** Zhao Fang, Zhang Junmei, Liu Rong-xun, Song Xinxin, Wang Zijiao. Xinxiang Medical College, Xinxiang 453003, China

**Abstract: Objective** To understand the status of male nurses' perception of decent work and job embeddedness, and analyze their correlation. **Methods** A total of 215 male nurses from 5 class-III grade-A hospitals in Zhengzhou were selected, and surveyed using a general information questionnaire, the Decent Work Perception Scale (DWPS) and the Nurse Job Embeddedness Scale (NJES). **Results** The total scores of DWPS and NJES were (49.03±8.84) and (67.86±12.53), showing positive correlation between them ( $r=0.691, P<0.05$ ). Hierarchical regression analysis revealed that, after controlling for demographic data, perception of decent work could explain 21.8% of the variation in job embeddedness. **Conclusion** Male nurses' perception of decent work and job embeddedness are positively correlated with each other, and both need promotion. Therefore, measures should be taken to push them forward.

**Key words:** male nurse; decent work perception; job embeddedness; job satisfaction; work turnover; professional identity

随着护理学科的发展,男护士基于自身特有的体力、精力与承受能力等优势在护理工作中发挥着重要作用,已成为护理队伍的重要组成部分<sup>[1-3]</sup>。然而受传统观念、社会地位等影响,男护士心理压力较大,离职率逐年递增,从业比例远低于发达国家,男护士在护理行业的发展面临着巨大挑战<sup>[4-5]</sup>。体面劳动感指自身对是否获得或享有体面工作的主观感知,主要体现在对工作岗位、职业认可与职业发展、工作回报及工作氛围的认可程度<sup>[6]</sup>。既往研究表明,体面劳动感水平是影响护士工作满意度及促进个体发展的重要因素<sup>[7]</sup>,可直观反映护士对工作价值的认同程度,与离职率有一定联系<sup>[6,8]</sup>。工作嵌入作为一种可感知的结构,指个体与组织内外所有与工作相关情境形成的密切关系网络,包含了促进个体留职的多种积极因素,与护士离职密切相关<sup>[9-10]</sup>。目前针对男护士离职的相关研究主要集中于工作满意度及价值观等方面,体面劳动感与工作嵌入则从新的视角研究了护士离职意愿的相关状况,但尚未检索到体面劳动感与工作嵌入的相关研究。因此,本研究对男护士体面劳动

感、工作嵌入展开调查,并分析两者的相关性,以期了解男护士对工作的感知程度及留职的积极因素,为促进男护士在护理行业的发展提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用便利抽样法,于2022年1~5月选取郑州市5所三级甲等医院的男护士为调查对象。纳入标准:①已获得护士执业证书;②从事临床工作1年及以上;③年龄≥18岁;④知情同意参与本研究。排除标准:①请假、进修等超过2个月不在岗;②已提交辞职申请者。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①人口学资料。在参考有关文献后自行设计,包括年龄、职称、职务、岗位性质、每周加班次数、每月夜班数、个人月收入及收入满意度等。②体面劳动感量表(Decent Work Perception Scale, DWPS)<sup>[11]</sup>。包括5个维度16个条目,其中工作回报维度包含4个条目,工作岗位、工作氛围、职业发展、职业认可各包含3个条目。采用Likert 5级正向计分法,从“很不认同”到“很认同”分别计1~5分。总分16~80分,分值越高说明对工作体面劳动感的认可度越高。量表Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.745。③护士工作嵌入量表<sup>[12]</sup>。包括组织匹配(5个条目)、社区和谐(6个条目)、组织情感(5个条目)、职业牺牲(4个条目)4个维度20个条目。采用Likert 5级评分法,1~5分分别代表“完全不同意”至“完全同意”。总分20~100分,分值越大提示工作嵌入水平越高。

作者单位:1. 新乡医学院(河南 新乡,453003);2. 郑州大学人民医院护理部;3. 郑州大学护理与健康学院

赵方:女,硕士在读,护师

通信作者:张俊梅,m18537199980@163.com

科研项目:2021年河南省高等教育教学改革研究与实践项目(2021SJGLX189Y)

收稿:2022-09-02;修回:2022-11-22

量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.848。

**1.2.2 调查方法** 调查前与受访医院护理部等相关管理者沟通,获得同意后,将制作好的问卷二维码及问卷说明发送至工作群中由男护士进行填写。使用统一指导语,将各项均设为必填项,规定每个账号最多填写 1 次,填写时间为 10~30 min。共回收 216 份问卷,剔除 1 份勾选一致的无效问卷,有效问卷 215 份,有效回收率为 99.54%。

**1.2.3 统计学方法** 使用 SPSS23.0 软件进行数据录入与分析,主要包括统计描述、 $t$  检验、方差分析、Pearson 相关性分析及多元线性逐步回归分析( $\alpha_{\text{入}} = 0.05, \alpha_{\text{出}} = 0.10$ ),检验水准  $\alpha = 0.05$ 。

**2 结果**

**2.1 男护士体面劳动感与工作嵌入得分情况** 见表 1。

**表 1 男护士体面劳动感与工作嵌入得分情况**  
分,  $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
体面劳动感	49.03±8.84	3.07±0.55
工作回报	12.14±1.75	3.04±0.44
工作岗位	7.98±2.47	2.66±0.82
职业发展	8.63±2.42	3.33±0.51
职业认可	9.37±2.50	3.12±0.83
工作氛围	10.99±2.29	3.66±0.76
工作嵌入	67.86±12.53	3.39±0.63
组织匹配	16.94±4.01	3.39±0.80
社区和谐	19.77±4.00	3.29±0.67
组织情感	17.29±3.52	3.46±0.70
职业牺牲	13.86±2.57	3.46±0.64

**2.2 不同人口学特征男护士工作嵌入得分比较** 见表 2。

**2.3 男护士工作嵌入与体面劳动感的相关性** 见表 3。

**2.4 体面劳动对男护士工作嵌入影响的分层回归分析**

以男护士工作嵌入总分为因变量进行分层回归分析,将单因素中有意义的因素作为自变量纳入第 1 层,第 2 层纳入体面劳动感总分。控制一般资料后,体面劳动感可解释 21.8%的工作嵌入变异。见表 4。

**3 讨论**

**3.1 男护士体面劳动感状况分析** 本研究结果显示,男护士体面劳动感得分为(49.03±8.84)分,低于宾永等<sup>[13]</sup>对重症护士(53.83±5.06)的调查结果,略低于蔡方方等<sup>[14]</sup>对急诊科护士(49.08±12.21)的调查结果,表明男护士体面劳动感处于较低水平。公众常因传统偏见、隐私等拒绝接受男护士<sup>[15]</sup>。男护士也多为被动选择该职业,在传统观念普遍认为男护士没前途、缺乏男子气概,以及在男性当医生、女性为护士观念的影响下,男护士面临着较大的性别压力;与女护士相比,男护士也缺乏患者及家属的认可与尊重,对女性患者实施护理操作时被遭到拒绝使得男护士对职业发展感到迷茫;社会关注不足及社会认可度

低等外在环境也导致男护士职业认同感下降,自尊心降低,导致男护士体面劳动感水平低于普通护士<sup>[16-17]</sup>。

**表 2 不同人口学特征男护士工作嵌入得分比较**

项目	人数	得分( $\bar{x} \pm s$ )	$t/F$	$P$
年龄(岁)			1.942	0.146
21~	138	67.41±12.64		
31~	71	67.89±12.04		
41~50	6	77.67±13.81		
学历			5.072	0.007
大专及以下	13	59.31±6.98		
本科	174	69.05±12.40		
硕士及以上	28	64.39±13.47		
婚姻状况			5.121	0.025
未婚	116	66.11±12.39		
已婚	98	69.95±12.50		
离异*	1	65.00±0.00		
工作年限(年)			0.593	0.553
≤5	115	67.28±12.56		
6~10	57	67.63±12.47		
>10	43	69.70±12.65		
工作科室			0.589	0.708
内科	26	68.31±12.55		
外科	11	69.64±6.99		
ICU	101	67.74±12.62		
手术室	27	68.00±12.66		
急诊	29	69.83±13.52		
其他	21	64.00±13.23		
职称			0.556	0.575
护士	40	66.63±12.35		
护师	100	67.48±12.60		
主管护师及以上	75	69.01±12.60		
职务			8.274	<0.001
无	145	66.39±12.66		
带教老师	33	67.52±12.35		
小组长	25	68.96±7.47		
护士长及以上	12	84.17±8.29		
岗位性质			6.142	0.003
合同	85	66.22±12.46		
人事代理	123	68.21±12.16		
编制	7	83.00±10.55		
加班数(次/周)			5.213	0.006
≤2	131	69.86±12.09		
3	32	66.81±11.30		
≥4	52	63.44±13.34		
夜班数(个/月)			4.482	0.012
≤5	77	70.12±13.00		
6~10	86	68.41±10.42		
>10	52	63.60±14.11		
月收入(元)			5.212	0.002
<5000	23	66.52±11.45		
5000~	60	64.12±12.55		
8000~	50	66.36±13.08		
≥10000	82	71.88±11.51		
收入满意度			18.918	<0.001
非常不满意	28	57.29±10.57		
比较不满意	58	63.72±11.33		
一般	95	69.49±11.04		
比较满意	24	77.17±9.89		
非常满意	10	83.50±8.51		

注:离异人数仅 1 人,未纳入统计推断。

**表 3 男护士工作嵌入与体面劳动感知的相关性(n=215)**

项目	工作 回报	工作 岗位	职业 发展	职业 认可	工作 氛围	体面劳 动感知
组织匹配	0.432	0.318	0.301	0.552	0.740	0.693
社区和谐	0.330	0.317	0.171	0.514	0.598	0.560
组织情感	0.413	0.332	0.269	0.490	0.714	0.650
职业牺牲	0.343	0.144	0.215	0.467	0.530	0.526
工作嵌入	0.430	0.326	0.271	0.574	0.737	0.691

注:均P<0.05。

**表 4 男护士体面劳动感对工作嵌入影响的  
分层回归分析(n=215)**

层次	自变量	$\beta$	SE	$\beta'$	t	P
第 1 层	常量	60.846	5.933	—	10.255	<0.001
	学历	-1.333	1.843	-0.046	-0.723	0.470
	婚姻状况	-0.700	1.883	-0.003	-0.037	0.970
	职务	1.565	0.902	0.124	1.736	0.084
	岗位性质	-0.304	1.629	-0.013	-0.186	0.852
	加班数	-1.941	0.933	-0.131	-2.082	0.039
	夜班数	-1.390	1.034	-0.085	-1.344	0.180
	月收入	0.422	0.883	0.035	0.478	0.633
	收入满意度	5.245	0.909	0.416	5.768	<0.001
	第 2 层	常量	25.220	6.178	—	4.082
学历		-1.171	1.534	-0.040	-0.763	0.446
婚姻状况		0.671	1.570	0.027	0.428	0.669
职务		1.277	0.751	0.101	1.701	0.091
岗位性质		-0.761	1.357	-0.033	-0.561	0.576
加班数		-0.551	0.790	-0.037	-0.697	0.486
夜班数		-0.215	0.870	-0.013	-0.247	0.805
月收入		0.237	0.736	0.020	0.322	0.748
收入满意度		1.762	0.839	0.140	2.099	0.037
体面劳动感知		0.826	0.086	0.582	9.603	<0.001

注:第 1 层  $R^2=0.297$ , 调整  $R^2=0.269$ ;  $F=10.864$ ,  $P<0.001$ 。

第 2 层  $R^2=0.515$ , 调整  $R^2=0.494$ ;  $F=24.178$ ,  $P<0.001$ 。  $R^2$  变化量为 0.218。学历赋值, 大专及以下=1, 本科=2, 硕士及以上=3; 婚姻, 未婚=1, 已婚=2; 职务, 无=1, 带教老师或小组长=2, 护士长及以上=3; 岗位性质, 合同=1, 人事代理=2, 编制=3; 加班数,  $\leq 2$  次=1, 3 次=2,  $\geq 4$  次=3; 夜班数,  $\leq 5$  个=1, 6~10 个=2,  $>10$  个=3; 月收入及收入满意度, 非常不满意=1, 比较不满意=2, 还可以=3, 比较满意=4, 非常满意=5; 体面劳动感为实际值。

本研究中工作氛围维度得分最高, 与有关研究<sup>[18-20]</sup>结果一致。可能是由于男护士多从业于急诊、重症监护室、手术室, 所护理患者具有发病急、进展快、病情重等特点, 医护人员间需相互帮助、密切协作以应对突发事件, 无形中增强了男护士与科室人员的团结度与凝聚力, 同时凭借自身优势, 在工作环境中获得领导支持及同事尊重的满意度较高。工作岗位得分最低, 本研究所调查男护士年龄普遍较低, 工作年限短, 临床经验有限, 独立夜班工作过程中常会遇到各种棘手问题, 尚不能及时处理工作中的突发事件, 工作负担较大; 此外, 护理工作繁琐细致、服务性强, 工作环境拥挤、喧闹, 持续昼夜加班使其正常作息打乱, 睡眠质量下降, 且长期处于超负荷、高压力的恶性循环中, 使得男护士身心健康受到严重不良影响, 导致工作岗位体面感水平较低。因此, 社会各界应减

少对男护士的偏见, 男护士也应理性、客观地看待护理工作, 关爱患者, 通过提高护理水平赢得尊重与认可。本研究所调查男护士多为本科及以上学历, 医院管理者应逐步提升对男护士的重视程度, 根据护士执业等新形势, 给予男护士广阔的发展平台, 提高男护士的工作能力与专科水平; 同时加强与男护士的沟通, 根据患者流动率开展弹性排班, 合理安排夜班数, 优化值班制度, 增加人文关怀等缓解男护士的日常工作压力及疲乏感, 促进体面劳动感水平的提高。

**3.2 男护士工作嵌入现状** 本调查结果表明, 三甲综合医院男护士工作嵌入总分为(67.86±12.53)分, 低于王思钰等<sup>[21]</sup>、张蓉蓉等<sup>[22]</sup>及杨玉美等<sup>[23]</sup>对护士长、临床护士及专科护士的调查结果, 可能由于目前护理行业仍为女性所主导, 男护士职业成就感欠缺、心理压力较大等导致工作嵌入水平低于普通护士。本研究中组织情感与职业牺牲得分较高, 可能是由于男护士在工作中积极构建自己的社交圈, 同事关系较为融洽, 进而增加了在组织中的舒适度, 促进了个体组织情感水平的提高。职业牺牲指男护士因离职而遭受的各种损失, 由于护理岗位专业性较强, 就业选择范围窄, 灵活性低, 男护士根据自己爱好选择合适的职业受限, 一旦离开医院, 工作经验及专业职称等都将失去价值使得男护士职业牺牲水平得分较高。社区和谐得分最低, 男护士从业科室工作量繁重, 加班次数多, 工作时间长, 个人休闲娱乐时间较少, 且男性往往不善表达, 缺乏与邻里、社区等人员的互动, 社交受限; 也可能与医院周围交通拥挤、人员居住密集、缺乏生活设施及休闲活动场所等导致男护士对居住的社区环境不太满意有关。管理者应在关注男护士自我实现与职业发展外, 尽量缓解其角色压力; 开展灵活排班, 构建合理的薪酬激励机制, 增加晋升机会, 使其对职业充满信心。研究表明, 良好的同事关系、融洽的邻里关系均有助于增加护士的工作嵌入程度<sup>[24]</sup>。医院领导与社区相关部门可联合建立休闲活动中心等改善社区居住环境, 鼓励男护士积极参与社区活动, 增加社区参与度及融入度, 进而提高工作嵌入程度。

**3.3 体面劳动感对男护士工作嵌入的影响** 本研究结果显示, 在控制一般资料的影响后, 体面劳动感可独立解释 21.8% 工作嵌入的变异, 且两者呈正相关, 即男护士体面劳动感水平越高, 工作嵌入程度越强。体面劳动感反映了男护士对工作发展空间等的认可度, 当男护士享有满意的工作回报、积极向上的工作氛围、良好的工作环境及广阔的职业发展空间时, 能够获得更多展示自身才能的机会, 增加工作成就感及对工作氛围、医院组织文化、管理方式的认可, 从而激发工作热情、促进个体全身心地投入到工作中, 提高其组织匹配与组织情感, 增强工作嵌入程度。反之,

则会影响男护士体面劳动感水平,若该状况长期未得到解决,男护士会逐渐对护理工作感到失望,导致工作嵌入水平低下。因此,护理领导应关注男护士的需求,增加对男护士的关心,对男护士的工作业绩给予认可与鼓励,适当授权,明确职业发展路径,营造互相尊重的工作氛围,增加男护士对工作岗位、工作氛围及工作回报的体面感知水平,帮助其获得较好的职业成长与发展,实现个人目标,增加工作满意度与工作嵌入程度。男护士也应主动与同事建立良好的人际关系,转变观念,找到工作与生活的平衡点,增强自身对护理工作的认同感及工作嵌入水平。本研究结果亦显示,加班数及收入满意度是影响男护士工作嵌入程度的影响因素。工资收入在提供生活保障的同时,也能增加男护士的职业认同感,常被作为基础标准衡量体面劳动水平,工作年限越长则薪资水平越高,较高的工资收入能够有效提升护士的工作满意度,增加对工作的投入程度<sup>[25-26]</sup>。工作时间长、加班多则会导致男护士身体疲劳及精神匮乏,严重影响工作效率。因此,护理管理者应完善绩效管理体系,弹性排班,控制加班数,减轻男护士的身体与精神的疲乏感,提高其工作嵌入水平。

#### 4 小结

本研究显示,男护士体面劳动感与工作嵌入水平均有待提升,且两者密切相关。男护士在护理工作中被迫切需要,但发展过程中面临着众多机遇与挑战。管理者应构建良好的工作氛围,提供职业规划指导、职级晋升等机会,使男护士全身心地投入到护理工作中,提高男护士的体面劳动感,从而提高其工作嵌入水平,进而促进护理事业的发展。本研究样本仅来自郑州市 5 所三甲综合医院,纳入的影响因素较少,可能代表性不足。今后可对多个地区、不同层级医院男护士开展大样本调查,结合质性或纵向研究更深入地了解男护士体面劳动感与工作嵌入现状及相关因素,为促进男护士在护理行业的发展提供参考。

#### 参考文献:

[1] 姚秀钰,程良,杨磊.我国男护士执业现状和职业认知的调查分析[J].中国护理管理,2020,20(8):1232-1235.

[2] 周航,马芳,张艺,等.男护士临床工作体验的系统评价[J].中华护理杂志,2021,56(4):596-603.

[3] 侯向华,张学长,孙丹丹,等.我国男护士心理契约与工作投入的相关性研究[J].中国护理管理,2020,20(9):1390-1395.

[4] Zhang H, Tu J. The working experiences of male nurses in China: implications for male nurse recruitment and retention[J]. J Nurs Manag, 2020, 28(2): 441-449.

[5] 张德芬,陈妮,周成莉,等.泸州市 5 所三甲甲等医院男护士逆境商现状及影响因素分析[J].护理学杂志,2020,35(5):69-71.

[6] 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.

[7] 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.

[8] Hopson M, Petri L, Kufera J. A new perspective on nursing retention: job embeddedness in acute care nurses [J]. J Nurses Prof Dev, 2018, 34(1): 31-37.

[9] Yamin M A. Paternalistic leadership and job embeddedness with relation to innovative work behaviors and employee job performance: the moderating effect of environmental dynamism[J]. Front Psychol, 2022, 13: 759088.

[10] 余遥,魏小龙,陈晶.麻醉科护士工作嵌入现状及影响因素分析[J].护理学杂志,2022,37(3):35-38.

[11] 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.

[12] 钱英.三级医院护士留职策略研究[D].杭州:浙江大学,2017.

[13] 宾永,郭阿茜,张红林,等.ICU 护士职场偏差行为与体面劳动感知的相关性研究[J].全科护理,2022,20(1):115-118.

[14] 蔡方方,栗文娟,黄志红,等.急诊科护士体面劳动感知现状及影响因素研究[J].护理学杂志,2022,37(16):47-50.

[15] 胡芬,李朝阳,王玲,等.三级医院男护士人文关怀能力及影响因素调查[J].护理学杂志,2020,35(5):63-65.

[16] Xian M, Zhai H, Xiong Y, et al. The role of work resources between job demands and burnout in male nurses [J]. J Clin Nurs, 2020, 29(3-4): 535-544.

[17] Zou Y, Wang H, Chen Y, et al. Factors influencing quality of life and work of male nurses in Hainan province: logistic regression analysis[J]. Am J Transl Res, 2022, 14(4): 2367-2375.

[18] 安晓红,刘洋,李晓英,等.儿科护士体面劳动感现状及影响因素分析[J].中华现代护理杂志,2021,27(3):309-315.

[19] 赵梦楼.实习护生体面劳动感知现状及影响因素研究[J].全科护理,2022,20(3):410-413.

[20] 周映如,倪兴梅,王敏,等.重症监护室护士体面劳动感现状的调查研究[J].临床护理杂志,2021,20(3):9-12.

[21] 王思钰,刘昊,吕冬梅,等.护士长工作嵌入、组织承诺与角色绩效的关系研究[J].中国医院管理,2019,39(7):66-68.

[22] 张蓉蓉,肖泽梅.临床护士工作嵌入现状及影响因素研究[J].护理管理杂志,2022,22(1):58-62,71.

[23] 杨玉美,李艳双,林峰,等.手术室专科护士工作嵌入与留职意愿相关性研究[J].护理管理杂志,2016,16(8):578-580.

[24] Zhou X, Wu Z, Liang D, et al. Nurses' voice behaviour: the influence of humble leadership, affective commitment and job embeddedness in China[J]. J Nurs Manag, 2021, 29(6): 1603-1612.

[25] 王安龙,吴婉英,崔鸣欧.浙江省男护士人文执业能力调查及影响因素分析[J].护理学杂志,2021,36(7):85-87.

[26] 余程宏,鞠梅,朱小霞,等.临床护士职业尊重感现状及影响因素研究[J].护理学杂志,2022,37(7):55-57.