

# 专科护士工作获得感源泉的质性研究

万佳,夏海鸥

**摘要:**目的 了解专科护士工作获得感的源泉,为专科护士使用和管理提供依据。方法 采用现象学研究方法,选取我国 11 所医院 33 名专科护士进行半结构化访谈,应用 Colaizzi 七步分析法对资料进行分析、归纳、提炼主题。结果 提炼出专科护士工作获得感源泉的 4 个主题及 12 个亚主题,包括工作回报获得感(能力提升、发展晋升、薪酬激励)、价值认同获得感(患者认同、职业归属、社会认可)、组织支持获得感(医院支持、文化塑造、管理赋能)、自我超越获得感(自主决策、挑战创新、职业期望)。结论 医院通过健全管理体系、增强职业认同、加强医院支持与获得环境等方面的优化提升,激发专科护士工作获得感,进而增强其工作投入度、主动性与创造力,最终实现医院专科护理队伍高质量发展。

**关键词:**专科护士; 工作获得感; 职业认同; 工作投入; 源泉; 组织支持; 自我超越; 质性研究

**中图分类号:**R47;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.05.082

**Source of the sense of gain in work among specialist nurses: a qualitative study** Wan Jia, Xia Hai'ou. School of Nursing, Fudan University, Shanghai 200032, China

**Abstract: Objective** To understand the source of the sense of gain in work among specialist nurses, so as to provide a reference for the use and management of specialist nurses. **Methods** Using phenomenological research method, 33 specialist nurses from 11 hospitals were selected for semi-structured interviews, and Colaizzi seven-step analysis method was used to analyze, induce and extract themes. **Results** Four themes and 12 subthemes on the source of the sense of gain in work among specialist nurses were extracted: the sense of gain in work reward (ability enhancement, development and promotion, salary incentive), sense of gain in value identity (patient identification, occupational attribution, social recognition), sense of gain in organizational support (hospital support, cultural shaping, management empowerment), sense of self-transcendence (independent decision making, challenge and innovation, career expectation). **Conclusion** Hospitals can stimulate specialist nurses' sense of work gain through improving management system, strengthening professional identity, enhancing hospital support and access environment, and other optimization interventions, then enhance their work engagement, initiative and creativity, and finally realize the high-quality development of hospital specialist nursing team.

**Key words:** specialist nurse; sense of gain in work; professional identity; job involvement; source; organizational support; self-transcendence; qualitative study

获得感是习近平总书记提出的具有中国特色的本土化概念<sup>[1]</sup>,是检验改革和发展的重要指标<sup>[2]</sup>。工作是获得感的前提与重要来源<sup>[3]</sup>,工作获得感已成为工作场所衡量发展质量与成效的重要评价标准<sup>[4]</sup>。专科护士队伍建设,是“健康中国 2030”战略背景下医疗人力资源体系的重要改革<sup>[5]</sup>,也是护理事业高水平、高质量发展的重大举措。工作获得感能够反映出专科护士工作客观“获得”与主观“感受”满足的双重属性<sup>[6]</sup>,反映出专科护士工作获得充分肯定,并对未来发展充满期望与信心<sup>[6-7]</sup>,是专科护士在工作场所的积极心理体验<sup>[8]</sup>。工作获得感能够评价专科护士在医院中发展的基本成效,引领医院专科护理未来发展方向。通过增强专科护士工作获得感能够提升其工作主动性、满意度及工作意义,降低离职离岗意愿<sup>[9]</sup>。目前研究表明我国专科护士的职业发展、薪资待遇等满意度较低<sup>[10-11]</sup>,是影响专科护士工作获得感的重要因

素,但哪些方面是专科护士工作获得感的来源尚待进一步研究。因此,本研究从工作获得感的角度出发,对专科护士进行深度访谈,提炼出专科护士工作获得感的源泉,探索提升专科护士工作获得感的方法,为完善医院专科护士职业发展与管理提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采取目的抽样法,于 2022 年 7~9 月,选取我国东、西、南、北、中五大区域医院的专科护士作为访谈对象。纳入标准:①从事专科护理工作≥5 年;②医院有专科护士管理规章制度;③医院专科护理具有区域影响力(如开设专科护士门诊、承担国家级或省级专科护士培训基地等)。排除标准:岗位工作内容不包含临床护理工作的专科护士。样本量以信息饱和、不再出现新主题为原则。共访谈来自全国 11 所医院的 33 名专科护士,编号为 Z1~Z33。33 名专科护士分别来自国内东部地区(Z1~Z8)、南部地区(Z9~Z15)、中部地区(Z16~Z22)、北部地区(Z23~Z28)、西部地区(Z29~Z33)。来自 11 类专科方向:伤口/造口 8 名,糖尿病 6 名,重症 6 名,静脉治疗 3 名,精神卫生 2 名,骨科 2 名,康复 2 名,疼痛、脑卒中、麻醉、中医各 1 名。男 1 名,女 32 名;年龄 29~51

作者单位:复旦大学护理学院(上海,200032)

万佳:女,硕士在读,学生

通信作者:夏海鸥,hsxia@fudan.edu.cn

科研项目:复旦大学-复星护理科研基金项目(FNF202106)

收稿:2022-10-21;修回:2022-12-20

(41.67±5.92)岁。从事专科工作年限 5~15(9.63±3.65)年。本科学历 6 名,硕士 27 名。访谈对象均知情同意,并愿意参加本研究。

## 1.2 方法

**1.2.1 确定访谈提纲** 在文献回顾的基础上,研究者根据研究目的初步拟定访谈提纲,并咨询 1 名护理管理专家及 1 名从事高级护理实践研究专家对访谈提纲进行修订。选择 3 名专科护士进行预访谈,对访谈问题的语言进行修订,最终确定访谈提纲。访谈主要围绕以下内容展开:①您如何理解工作获得感?②您工作中哪些时刻因何种情况让您感知到工作获得感?③您认为医院的哪些管理措施能够增强或降低您的工作获得感?

**1.2.2 资料收集方法** 采用半结构化深度访谈法收集资料,除面对面访谈外,部分访谈以线上视频会议形式进行。访谈前研究者进行自我介绍,向受访者解释本研究的目的,与受访者签署知情同意书,征得同意后开始录音并记录。访谈时研究者首先向被访者

解释工作获得感的释义,然后根据访谈提纲对专科护士进行访谈,访谈时间为 30~45 min。访谈中结合情境对部分问题进行深入询问。访谈录音转录后,文稿返回受访者确认内容的真实性。确定访谈资料饱和时结束资料收集。

**1.2.3 资料分析方法** 访谈结束后 24 h 内将录音转录为文字稿,导入 NVivo11.0 软件建立资料数据库。将访谈文本按照 Z1、Z2……Z33 依次编码后进行质性文本分析。采用 Colaizzi 现象学分析法<sup>[12]</sup>进行资料分析、归纳,最终提炼出主题。为保证结果的真实性与准确性,课题组 2 位成员同时进行原始资料的编码与分析过程。之后通过小组会议讨论并整理一级主题的概括性、一级主题与二级主题关系等,形成最终主题结果,以避免主观因素形成的偏倚问题。

## 2 结果

对 33 名专科护士的访谈资料进行反复比较、分析、提炼后得到专科护士工作获得感源泉的 4 个主题,每个主题又包含 3 个亚主题,见表 1。

表 1 33 名专科护士访谈结果

主题词	亚主题	初始代码
工作回报获得感	能力提升	持续学习、持续精进、举一反三
	发展晋升	职业规划、晋升道路、成长需求、个人发展空间
价值认同获得感	薪酬激励	薪酬、额外激励、分层激励、薪酬落差、物质、经济因素
	患者认同	患者信任、患者追随、工作意义、体现个人价值
	职业归属	同事认可、角色认可、被需要感、职业归属感
组织支持获得感	社会认可	优秀专科活动展播、媒体平台推送、知名度、社会关注、尊严感
	医院支持	硬件支持、设备器材支持、工作时间安排、诊疗空间支持、跨专业合作、资金支持
	文化塑造	专科规模化、专科工作氛围、专科护理文化建设、专业表率、荣誉感、优秀评比、主题活动
自我超越获得感	管理赋能	培训体系、管理体系、注重专科建设、新定位
	自主决策	自主性、自主决策、责任感
	挑战创新	工作拓展、创新精神、自我挑战、科研创新
	职业期望	使命感、学科发展、专业拓展、护理内涵、专业期待

## 2.1 工作回报获得感

**2.1.1 能力提升** 研究中,访谈对象均提到相较于之前的临床护理工作,专科护士工作中能感知到临床技能、辩证思维、协调及管理个人综合能力的提升。成为专科护士后拥有更高的专业技能水平,对自我成长的要求更高,自主意识更强,会积极主动地利用各种学习资源,不断提高自身专业技能水平,收获更多临床实践成功案例,从而感受到工作获得感与成就感。Z25:“通过不断学习,尝试各种方法,把一个非常复杂的伤口治疗好了,用比较经济的价格让患者快速恢复了,成就感是非常强的。”专科护士通过专科实践,工作与个人各方面综合技能的不断提升,随着专科护士工作积累,从初学者到精通者再到专家的能力提升转变过程,让专科护士感受到付出能够有收获,进而增加其工作获得感。Z29:“学创面的评估,只要影响到创面的年龄、性别、用药、原发病全部都要学。

一开始就像从 0 到 1,对创面理解不充分,压力特别大,也会很沮丧。后来逐渐有了自己的一套方法论和对于伤口的认识以后,就发现从 1 到 100 很通顺,然后发现有很多东西都是相通的,能够举一反三的状态。所以我感觉自己成长的速度蛮快的,这个过程很有获得感。”

**2.1.2 发展晋升** 专科护士本身受教育水平较高,自主学习意识及能力更强,对自己有着更高的职业发展期望。访谈中有半数专科护士提到专科护理人才流失的问题,相比薪酬激励,职业发展和成长空间是专科护士更加重视与期待的发展方向。专科护士希望医院提供更明确清晰的发展机会,让专科护士明确自己的发展方向和晋升空间、更好地往专业化方向发展。Z16:“如果专科护士面前有两条路,绝大部分都会选择去当护士长,那条路目前来说更加清晰,对他们来说未来的发展各方面都要好得多。医院没有给

专科护士一个比较好的发展空间,如果有的话有可能会有更多的人会留在专业领域去做专业的事。”访谈中有8名专科护士所在医院为专科护士提供职业生涯管理,同时提供学习成长的机会,使专科护士对自己在医院中未来的发展充满希望,能够不断学习新知识和积累经验,扩展职业发展空间,以此获得职业生涯的持续发展与成长,能让专科护士获得更高的工作获得感。Z2:“医院非常重视我们,在整个专科人才规划中有一个阶梯式的管理,把专科护士分为专业护士、专科护士、临床护理专家培育对象和临床护理专家四个层级。医院会与每名专科护士聊职业路径规划,让我们有很明确的职业发展方向,感觉到自己很有价值,获得感很强。”

**2.1.3 薪酬激励** 薪酬待遇是专科护士的“客观获得”,是工作获得感产生的物质基础。研究中专科护士提出薪酬激励是最显性的工作获得感源泉。部分医院由于岗位职责不同,岗位薪酬计算方式未改变,导致出现高付出低回报,使专科护士产生相对剥夺感,消磨工作意志,付出与收获不匹配,影响其工作回报获得感。Z15:“经济是一个很大的问题,科室护士长与专科护士,奖金差别很大,心里面有很大的落差,需要去调整、适应这样的一个落差才能坚持下去。大家就都很愿意去开展专科工作,但是如果配套(回报)跟不上,就会消磨大家的工作意志。”访谈中大多数专科护士提出薪酬也是专科护士专业价值的体现。满足其“一份耕耘,一份收获”的心理预期,通过分层激励,使不同岗位的薪酬模式有所区别,能够让专科护士感受到肯定和激励。提供公平合理的岗位所得,以消除专科护士心理上的相对剥夺感。Z1:“在薪酬方面,(额外激励)无论多少,都代表医院给专科护士的肯定和奖励,专科护士能够感受到认可和鼓励,这对专科护士是极大的推动,非常好的激励机制。”

## 2.2 价值认同获得感

**2.2.1 患者认同** 访谈中有4名曾任护理管理工作的专科护士表示专科护士特殊的获得感在于拥有患者对其更强烈的价值认同,患者的信任与认可,相比护士长的管理工作,作为专科护士的工作获得感更强。Z19:“(专科工作能够得到)患者对于你的信任,跟管理工作两个相比较的话,我可能还是觉得伤口专科工作给的成就感,或者说获得感更强。”专科护士实践工作中拥有更多的知识和技能,解决更多的疑难护理问题,通过专科护士专业技能的精进,成功案例的增多,患者给予专科护士的正向反馈,促使专科护士工作更有主观能动性,感受到认可与成就感,增强价值认同获得感。Z26:“有例ICU患者纵隔严重感染,不能耐受再次手术,通过我们专科护士去评估、换药,结合负压冲洗引流等操作,日复一日地处理,就使伤口愈合了,这让我有非常高的成就感。还有一例复杂糖尿病足的患者,我花了8个月的时间换药避免了截

肢。然后这患者回家以后做的第一件事就是绕着村里走了一圈出来,拍视频发给我,让我记忆犹新。有好些患者好多年一直会追随着我,一有问题就会来找我。我就会觉得做这些事很有意义,获得感很强,很能体现个人价值。”

**2.2.2 职业归属** 专科护士工作获得感的职业归属来源,即得到同事、单位的认可与肯定。专科护士通过专业学习后,自我成就意识高,自尊意识强烈,他们更期望自己的价值能够得到领导及同事的关注与认可。Z10:“院长和医生比以前更觉得我们护士特别有价值。”专科护士希望专科角色及工作能够得到医院及组织内部成员的认可与肯定,通过外在认可增强其职业认同与职业归属,获得价值认同感,增强工作获得感。Z29:“很多创面急诊科医生处理不了,有些教授都会第一时间想到让我们来处理。我们和医生的合作很好,许多医生是直接会叫我们去参与他们的这些治疗,让我感觉我的工作很有价值。”

**2.2.3 社会认可** 对外打造专科护士品牌,通过新媒体等渠道加强社会层面的宣传和引领,强化专科护理价值,提高专科护士对职业的认同感和责任感。Z21:“在我们(医院)的App上专门开设了一个专科护士栏目,都是专科护士解决的真实案例。越来越多的人认可我们专科护士的作用。”专科护士表示,通过政策、医院等更高层面的宣传和努力,专科护士工作得到进一步认可,才能进一步增强其积极心理与工作获得感。Z17:“专科护士工作还需要得到社会大众的认可。(大众)知道原来专科护士可以做这么多事情,这个事情不是医生做的,这期间还有很长的路要走的。”

## 2.3 组织支持获得感

**2.3.1 医院支持** 提高医院支持,优化工作环境。专科护士工作的建设开展过程中,需要医院各部门提供相应的帮助和支持,包括制度支持、硬件支持、平台支持,以及工作时间、诊疗空间、信息系统等支持,让专科护士工作感受到工作的便利和领导的支持,产生更多的积极情绪,促进专科工作的开展。Z9:“我到外面学了专科的技术,但是科里如果没有相关的设备,也很难开展工作,科室领导能够增加一些设备或者是相关的器具,都有利于我们更积极地开展专科工作。”管理者提供更多的支持与认可有助于增强专科护士工作积极性。Z23:“专科护士开门诊还需要一些领导层面的支持、制度的保证等,帮助我们更好地开展工作。”

**2.3.2 文化塑造** 通过多种专科护理文化建设措施,如成立专科护士小组、专科能力竞赛等形式开展专科的主题活动、学习交流、优秀评比,及时弘扬专科护士工作中的正能量。Z19:“医院积极地建设专科护理氛围,医院专科小组建立专门的专科护士群,举行各种专科小组活动。护理部层面也会发送专科学习

的通知,护士长尽量让专科护士去参加相应的培训。”通过树立优秀典型等形式,对专科护士取得的成绩给予及时的奖励,创立积极向上的工作氛围,形成优秀引领,让专科护士在医院同事、领导、患者甚至社会大众的认可中产生积极的心理体验。Z24:“医院从所有的专科护士里,选拔优秀专科护士,设立一定的奖项,通过选拔让他在专业方面能够起到领导作用,能够带领专科团队积极发展。”Z14:“主要是在精神层面的(激励),我们医院会举办专科的案例比赛,把成功案例拿出来展示,得奖之后的成就感、获得感很强。”

**2.3.3 管理赋能** 优质管理能够为专科护士工作赋能,有助于增强专科护士工作投入度、主观能动性 etc 积极心理。访谈中专科护士表示医院有专科护士从选拔、使用、评价等全方位系统性的管理体系,表明医院对专科护士角色的认可与支持,增强其工作主观能动性。Z13:“能感觉到医院和科室对于我们专科护士特别重视,建立了专科护士的管理制度,也建立了专科护士岗位职责和考核标准。”根据专科护士的不同发展阶段,充分考虑专科护士的个人发展需求,培养专科护士的技术技能、概念技能和人际技能,为专科护士的未来职业发展赋能。Z9:“我院有专门针对专科护士的管理方案及培养制度。医院对我们发展的重视会让我们更能感受到被认可。”

## 2.4 自我超越获得感

**2.4.1 自主决策** 医院给予专科护士自主性与决策权是医院对于专科护士能力与角色的认可,自主决策能够增强专科护士工作的内生动力,会投入更多的时间和精力来思考和解决疑难护理问题,获得更大的职业发展和进步的空间。Z31:“我们专科护士的自主性比较强,我们有独立的诊断,制订护理计划,决策及进行操作的权力。当我们深入到这个专业当中以后,发现我们在很多方面比如风险的把控和预测方面甚至比医生更敏感,所以在这上面我们逐渐建立了自己的信心,并且我们有一套自己的方法来规避这些风险。我个人还是很有成就感,我觉得做这些事很有意义,很能体现个人的价值。”

**2.4.2 挑战创新** 访谈中专科护士提到在医院中的新定位、新角色是专科护士工作开展的巨大挑战,促使专科护士实现自我超越。Z4:“我觉得专科护士跟临床护士不一样的地方,在于工作有很大的挑战性,做什么工作都是我们自己来定义的,包括我们的工作范畴。另外我有很多创新创造的想法,想发明一个专利让它能落地临床。去创新的这个过程对我来说也是很大的挑战和突破。”专科护士需要增强自律性,要靠自己的努力去拓展和挑战,突破专业限制,实现个人与专业更大的发展空间。Z6:“专科护士成长的这条路蛮有挑战的,要很自律,要去规划、去拓展,要在新的领域得到认可。想要有怎样的发展,就要付诸怎样的努力。当大家(医生、患者)有需要的时候能想到

来求助于你,这个时候就会有非常高的职业成就感。”

**2.4.3 职业期望** 访谈中有 16 名高年资专科护士,作为医院专科护理的学科带头人提到对于专科护士的职业期望与使命,专科护理也要和医疗发展相匹配,通过专业能力获得更大的职业发展空间。Z12:“现在我们重症专科护士有很大的话语权,比如 ECMO 的患者,我们专科护士和医生是一同去讨论、决策的。话语权是自己的专业能力换来的,有足够的专业能力,就会赢得足够的尊重。只有不断提高自己的专业能力,才能有更大的发展。”专科护士要有带领学科往前发展的责任感,拓展护理的专业价值与专业内涵,对于个人以及专科的发展给予更高的期待和向往。Z16:“我喜欢去思考,只要和专科相关的东西都会去学,不仅要了解疾病的知识,还要了解创面的病理变化,怎么用药,如何让它愈合等,我确实是想把这个事做好。”

## 3 讨论

工作获得感强调物质与精神双重的正向体验<sup>[13]</sup>,产生的主观感受是建立在客观的物质获得基础之上的,具有主观性与客观性的双重属性,并突出客观实在的获得体验,更加具有可衡量性。本研究认为专科护士工作获得感的源泉可包括工作回报获得感、价值认同获得感、组织支持获得感及自我超越获得感四个主题。通过工作获得感源泉角度的研究,可以有效增强专科护士工作主动性的内外在动机,促使专科护士积极实践,激发专科护士的创造性与工作热情,能更有效推动专科工作的开展,提升自身能力及专科环境,推动专科护士的个人发展,提高专科护士工作获得感。

**3.1 充实管理体系,提升工作回报获得感** 获得回报是专科护士工作获得感产生的物质基础,是其劳动价值的直接体现<sup>[14]</sup>。获得感强调付出与收获相匹配、实践的客观获得成果与主观的收获期待相一致<sup>[15]</sup>。专科护士因更深层次的学习,对自己的价值期待更高。当实际获得的工作条件、机会与回报低于或远远低于他们所期望时,会产生相对剥夺感<sup>[16]</sup>,这种感觉会产生消极情绪,影响其主观获得感、幸福感。既往研究表明,专科护士对薪酬、职业发展等满意度不高,超过 70% 的专科护士表示需要更多的发挥平台<sup>[10-11]</sup>。追求个人进步与发展是人在职业发展过程中潜在的发展需求<sup>[6]</sup>。专科护士受教育水平更高,自主学习意识及能力更强,对自己有着更高的成就期望,对于职业方向选择是“以自身成长获得为基准”,更加重视工作中的能力展现机会和成长空间。本研究中专科护士在获得角色认可的精神需求同时,希望满足薪酬认可、发展晋升等客观保障,工作收入的获得彰显了专科护士获得感的真实体现,在与先前岗位比较时付出与回报的不平等会产生对自身价值认同与认可的消极情绪,甚至会出现专科护士组织忠诚度

降低、离职离岗等问题。因此建议医院重视专科护士管理体系,关注专科护士薪酬激励与职业发展,加强对其工作付出与回报的平衡匹配,稳定专科护士队伍,正向激励增强专科护士的主观能动性与其工作投入度。

**3.2 强化职业认同,提升价值认同获得感** 得到认同是专科护士工作获得感的心理基础,通过职业认同,让专科护士得到外界与其自身的心理认同感<sup>[17]</sup>。本研究发现,相比与客观获得的需求,专科护士更加重视内在精神需求的满足,即角色认同、价值认同、职业认同等,使其感受到工作尊重感、归属感与成就感,这与朱平利等<sup>[18]</sup>研究结果类似。通过专科护士的自我认可、外部赢得认可的双重因素,专科角色及工作得到医院及组织内部成员的认可与肯定,才能感觉到自身工作的价值意义<sup>[19]</sup>。因此,专科护士需自身加强工作主动性与能动性,通过专业价值与能力获得价值认同与职业认同,增强自身角色认同与外部认可,同时建议组织重视专科护士的职业认同,通过管理赋能,在关注专科护士成果的同时,也要重视对其努力的关注与激励,创造专科发展的环境,从而增强其工作积极性与组织认同感,能够让其感受到自身职业归属与价值体现,增强其职业忠诚度,稳固专科人才队伍,夯实医院专科护理发展基础。

**3.3 增强医院支持,提升组织支持获得感** 高组织支持的环境,能够体现专科工作的重要性与艰巨性,使专科护士拥有更多的组织责任感与使命感<sup>[20-21]</sup>。既往研究表明,高组织支持通过正向激励使专科护士产生更强的驱动力与创造力,有更多的工作投入度,产生更多的积极情绪,进而提升护理质量<sup>[22-23]</sup>。本研究发现专科护士感知到来自医院、护理部及科室的帮助与支持,为专科护士创造高组织支持的工作环境,使专科护士在开展具有挑战性、创新性工作时减少工作压力,更有信心实现工作目标与价值。因此,建议医院加强专科护士工作支持,通过医院支持、文化塑造、管理赋能三个方面,形成高组织支持感的环境,让专科护士感受到被尊重、被认可、归属感及情感支持,使专科护士对自己的发展充满希望,形成专科护士积极情绪、投入度、成就感等正向反馈机制,增强专科护士工作获得感,进而增强其工作投入度、主动性与创造力,实现专科护理质量的提升。

**3.4 优化获得环境,提升自我超越获得感** 专科护士重视自我价值的实现和自我超越。专科护士学历普遍偏高,在本研究中 27 名专科护士为硕士学历,他们拥有更多的知识与技能,对自己有着更高的成就期望,更重视自我价值的实现并不断突破与挑战,以获得自身以及专业的长远发展。根据赋权理论<sup>[24]</sup>,医院赋权专科护士,为专科护士创造获得环境,不仅仅是赋予专科护士自主支持、自主决策的权力,还需专科护士承担更大的责任、自主决策以及相应的义务。

既往研究证明,给予专科护士更多的能力展现机会与创造发展的空间,让其体会到更高的工作价值,能够进一步增强其工作能力,实现从“赋权”到“赋能”的转变<sup>[25-27]</sup>。因此,建议医院优化专科护士获得环境,赋权赋能,创造实现个人价值的机会,让专科护士能够以专科为平台,把职业憧憬与专科发展统一起来,获得个人职业成长的喜悦。如果专科护士对其在医院中的发展充满信心,对未来的职业发展充满希望,则可能增强其回报组织的义务感,增强其自我超越获得感,进一步提高工作获得感。

#### 4 小结

工作获得感能够反映专科护士工作客观“获得”与主观“感受”满足的双重体验,能够评价专科护士在医院中发展的基本成效,引领医院专科护理未来发展方向。本研究通过对我国东、西、南、北、中五大区域专科护士工作获得感源泉进行深度访谈,平衡了我国专科护士区域发展不均衡的因素,整理归纳出专科护士工作获得感源泉的 4 个主题:工作回报获得感、价值认同获得感、组织支持获得感、自我超越获得感。医院与护理管理者应从管理的角度健全专科护士管理体系,增强专科护士职业认同,完善医院支持与获得环境等方面的优化,形成合理有效的激励机制,激发专科护士工作获得感,进而增强其工作投入度、主动性与创造力,最终实现医院与专科护理队伍的高质量发展。

#### 参考文献:

- [1] 田旭明.“让人民群众有更多获得感”的理论意涵与现实意蕴[J].马克思主义研究,2018(4):71-79.
- [2] 赵玉华,曲晓晗.必须把改革质量放在重要位置——学习习近平总书记关于重视改革质量的重要论述[J].中共山西省委党校学报,2017,40(1):3-6.
- [3] 熊建生,程仕波.试论习近平关于人民获得感的思想[J].马克思主义研究,2018(8):105-114.
- [4] 曹现强.获得感的时代内涵与国外经验借鉴[J].人民论坛·学术前沿,2017(2):18-28.
- [5] 新华社.中共中央国务院印发《“健康中国 2030”规划纲要》[EB/OL].(2016-10-25)[2022-07-08].[http://www.gov.cn/zhengce/2016-10/25/content\\_5124174.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2016-10/25/content_5124174.htm).
- [6] 朱平利,刘娇阳.员工工作获得感:结构、测量、前因与后果[J].中国人力资源开发,2020,37(7):65-83.
- [7] 杨金龙,张士海.中国人民获得感的综合社会调查数据的分析[J].马克思主义研究,2019(3):102-112,160.
- [8] 杨金龙,王桂玲.农民工工作获得感:理论构建与实证检验[J].农业经济问题,2019(9):108-120.
- [9] 雷萌,罗银波,汪贇,等.农村基层医务人员获得感与离职意愿的关系研究——以工作满意度为中介[J].中国卫生政策研究,2020,13(12):48-53.
- [10] 丁炎明,吴欣娟,肖艳艳,等.我国 53316 名专科护士职业发展情况调查研究[J].中华护理杂志,2020,55(2):182-186.