

护士工作相关生活质量现状调查

许文缘 王慧馨 庄曼丽^{通讯作者}

广州医科大学附属第三医院 广东广州 510000

摘要:目的 调查护士工作相关生活质量现状,并分析其影响因素,为提高护士工作相关生活质量提供参考依据。方法 采用一般资料问卷、工作相关生活质量量表,对某市多所二级及以上医院的284名护士进行调查分析。结果 工作压力及工作家庭平衡维度的均分最低;工作年限、婚姻、职称、医院级别、平均每月夜班数因素在不同分组之间护士工作相关生活质量得分差别均有显著性意义($P < 0.05$)。结论 护士工作相关生活质量处于中等水平。护理管理者应根据护士的不同特征采取针对性的干预措施,提高护士工作相关生活质量,从而稳定护理队伍,提升护理服务质量。

关键词:护士;工作相关生活质量;现状调查

工作生活质量(Quality of Work Life, QWL)被定义为“员工在工作中产生的身心感受”^[1]。护理工作相关生活质量是护士通过努力工作,实现组织目标的同时,个人的重要需求被满足的程度^[2]。研究表明,护士工作相关生活质量与护理质量的高低呈正相关^[3],提高护士工作相关生活质量有助于提高护士工作积极性及工作效率,以提升护理服务质量,对临床护理发展具有较大促进作用。本文旨在了解护士工作相关生活质量现状,通过分析人口学变量对护士工作相关生活质量的影响,为提高护士工作相关生活质量采取针对性干预措施提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 对象

采取便利抽样法选取2022年5-7月广东省某市多所二级及以上综合性医院的284名在职护士为研究对象。

1.2 研究工具

1.2.1 根据研究目的,在参考文献的基础上自行涉及一般资料调查问卷,包括:年龄、性别、婚姻状况、工作年限、职称、学历等。

1.2.2 工作生活质量量表:采用邵亚等^[4]于2014年修订的护士工作相关生活质量量表第2版(workrelated quality of life scale-2, WRQoL-2)中文版,该量表包括7个维度(33个条目),即工作条件、工作压力、工作掌控、工作家庭平衡、工作评价、一般幸福感、职业生涯满意度,采用Likert 5级计分法,“完全不同意”计1分,“完全同意”计5分,分数越高表明工作生活质量越高。该量表的总体Cronbach's α 系数为0.963,各维度的Cronbach's α 系数为0.725~0.870。

1.3 资料收集方法

采用问卷调查的方法,以问卷星形式将链接发给调查对象,在问卷星的首页介绍本次问卷调查的填写要求,获得研究对象的知情同意。排除标准为不愿意参与调查者。要求调查对象按指导语和问卷说明等要求如实填写,每个IP限提交1次,答题时间小于180秒或选项全部一致视为无效问卷。本次调查共提交问卷298份,收回有效问卷284份。

1.4 资料统计分析

数据采用SPSS22.0软件进行录入及统计分析,包括描述性分析、 t 检

验、单因素方差分析、多元回归分析,检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 一般资料 调查对象为284名护士,其中,男7名,女277名;年龄22~53岁;工作年限:0~33年;婚姻:未婚83名,已婚198名,其他3名;最高学历:大专及以下51名,本科224名,硕士及以上9名;职称:初级156名,中级115名,高级13名;医院级别:三甲医院178名,三乙医院40名,二甲医院66名;用工形式:在编护士152名,合同护士108名,其他24名;所在科室:内科87名,外科47名,妇产科14名,儿科87名,急诊科15名,其他34名;平均每月夜班数:0个24名,1-4个94名,5-8个112名,9个及以上54名;月平均收入:5000元以下25名,5001-8000元138名,8001-12000元79名,12001元以上42名;近一个月内不良事件发生次数:0次268名,1-2次16名。

2.2 护士工作相关生活质量的得分情况及其在一般人口学资料上的差异比较

2.2.1 护士工作相关生活质量的得分情况(见表1)。

表1 护士工作相关生活质量得分($n=284$)

项目	得分($\bar{x} \pm s$)
工作条件总均分	3.37±0.82
工作压力总均分	2.86±0.80
工作掌控总均分	3.21±0.73
工作家庭平衡总均分	3.08±0.89
工作评价总均分	3.18±0.81
一般幸福感总均分	3.09±0.85
职业生涯满意度总均分	3.34±0.83
护士工作相关生活质量总均分	3.16±0.64

2.2 护士工作相关生活质量得分在一般人口学资料上的得分差异分析(见表2)。

表2 不同人口学特征护士工作相关生活质量得分情况($n=284$)

项目	例数	护士工作相关	t/F	P 值
		关		

生活质量总分			
均分			
($\bar{x} \pm s$, 分)			
年龄		2.391	0.069
25岁以下	40	3.01±0.56	
26~35岁	164	3.13±0.65	
36~45岁	66	3.25±0.61	
46岁以上	14	3.47±0.72	
工作年限		3.376	0.019
5年及以下	75	3.00±0.55	
6~10年	96	3.14±0.69	
11~20年	84	3.24±0.60	
21年及以上	29	3.39±0.69	
性别		3.066	0.081
男	7	2.83±0.30	
女	277	3.17±0.64	
婚姻		7.880	0.000
已婚	198	3.26±0.65	
未婚	83	2.93±0.57	
其他	3	3.10±0.64	
最高学历		1.231	0.294
大专及以下	51	3.28±0.66	
本科	224	3.14±0.64	
硕士及以上	9	3.02±0.66	
职称		4.358	0.014
初级	156	3.08±0.62	
中级	115	3.24±0.65	
高级	13	3.52±0.64	
医院级别		3.153	0.044
三甲	178	3.10±0.61	
三乙	40	3.18±0.52	
二甲	66	3.33±0.76	
用工形式		1.414	0.245
正式 ^①	152	3.15±0.65	
合同 ^②	108	3.21±0.65	
其他	24	2.98±0.49	
工作科室		2.067	0.070
内科	87	3.23±0.67	
外科	47	3.28±0.73	
妇产科	14	3.30±0.76	

儿科	87	2.99±0.46		
急诊科	15	3.11±0.68		
其他	34	3.23±0.72		
平均每月夜班			3.232	0.023
数				
0个	24	3.31±0.60		
4个及以下	94	3.30±0.74		
5-8	112	3.07±0.60		
9个及以上	54	3.04±0.51		
月收入			1.036	0.377
5000元以下	25	3.31±0.69		
5001~8000元	138	3.16±0.67		
8001~12000元	79	3.08±0.57		
12001及以上	42	3.23±0.64		

2.3 一般资料对护士工作相关生活质量的多元线性回归分析(见表3)。

表3 一般资料对护士工作相关生活质量的回归分析结果(n=284)

项目	回归系数	标准回归		P值	R ²	△R ²
		回归系数	t值			
常数项	0.147	—	25.791	0.000		
婚姻状况	0.076	-0.201	-3.451	0.001	0.067	0.061
平均每月夜班	0.043	-0.141	-2.421	0.016		

3 讨论

3.1 护士工作相关生活质量状况分析

本研究表明护士工作相关生活质量处于中等水平,还有待进一步提高。本研究结果与文献研究结果相一致^[1-2],本研究中得分最低的是工作压力维度和工作家庭平衡维度。

工作压力维度得分最低,与尹祥广^[5]的研究结果一致,这可能与临床护士均存在工作时间长、护理工作强度与风险高、护理检查与考试较多,以及日益严峻的护患关系等,对护士的身体、心理及社会功能造成不良反应^[6]。提示护理管理者应根据科室工作特点,识别并关注护士的工作压力源,进行原因分析,多给与关心和照顾,以减轻护士的工作压力,保障良好的执业环境。

工作家庭平衡得分较低,这可能与临床护士日夜倒班有关系,尤其是在节假日,轮班护士常不能与家人团聚,连轴转的班次使家庭成员间缺少满意的交流。特别是在新冠肺炎疫情期间,护理人员作为抗疫重要力量,需承担大量的抗疫任务,再加上疫情对外出等的严格管制,对她们的家庭生活和社交休闲活动产生影响,易导致其出现工作与家庭生活失衡的情况^[7]。这提示护理管理者在要求护士完成本职工作的同时,应根据实际情况

给与人性化、个性化管理,弹性排班,合理安排班次,平衡护士工作与家庭之间的关系。同时,引导护士注重与同事、领导建立融洽的人际关系,以促使工作和家庭生活更和谐。

3.2 护士工作相关生活质量相关因素的分析

护士的工作年限、职称、婚姻、医院级别、平均每月夜班数的特征影响其工作生活质量水平。

本研究表明,护士的工作年限越长,职称越高,其工作相关生活质量水平越高,这与朱丽娜^[8]研究结果一致。其原因一方面随着工作年限增长及职称的提高,临床护理经验的积累增多,专业工作技能得到不断的提高^[8],工作更加游刃有余,也会获得更多的薪酬以及升迁的机会,让自己的生活工作更有保障;另一方面,年资及职称越高的护士,也逐渐成为临床护理专家,能够给年轻护士及患者指导和帮助,其自我价值得到实现,从而使得工作相关生活质量水平随之增高。建议护理管理者合理进行岗位人员的分工和管理,根据护理人员的工作年限及职称不同,优化人力资源和资源配置,科学管理岗位层次,帮助护士制定长期职业规划,以实现护士自身价值及提高工作生活质量^[9]。

本研究表明,已婚人员较未婚人员的工作相关生活质量水平更高。未婚人员大多毕业不久,生活阅历浅,对工作有较高的期望,但由于护理工作的特殊性,须独自承担工作压力的负担,容易导致她们对工作生活产生不满。而已婚护士有稳定的家庭生活作支柱,所获得的社会支持也较多,对降低压力及压力所致的不良身心反应有积极作用,具有更好的应对能力,促进了工作生活质量的提升。^[10]

本研究表明,护士的就职医院级别越高,其工作相关生活质量水平越低。这可能由于三级医院新仪器和新技术开展多,更新快,社会期望高,患者人数多,病情危急且复杂,临床护士工作时精神高度紧张,常处于超负荷工作状态。而且三级医院管理严格、对护士要求高、护理培训及考核较多,使得护士工作中承受的压力较大,其工作相关生活质量水平相对越低^[11]。提示护理管理者应结合医院工作特点,减轻护士的工作负荷,加强组织文化建设,营造人性化的组织氛围,增强护理人员的幸福感,提高工作相关生活质量。

本研究表明,护士的平均每月夜班数越多,其工作相关生活质量水平越低,这与文献李紫荆等^[12]研究结果一致。研究发现,夜班工作易产生更多的情绪困扰和工作压力,较高的夜班频次对个人健康和生活会造成影响,加上大多数医院护士为单人值晚夜班,工作量加大,夜间患者病情变化大,精神压力增大,从而降低了对工作生活质量水平。护理管理者应当合理考虑各个班次的工作时间和轮班安排,降低护士的夜班强度,以提高护士工作相关生活质量。

4 小结

本研究显示护士工作相关生活质量处于中等水平,工作压力和工作家庭平衡得分较低。工作年限、职称、婚姻、医院级别、平均每月夜班数的

特征影响其工作生活质量水平,提示护理管理者应结合护士的不同特征,采取针对性的干预措施,提高护士工作相关生活质量,提高护士工作积极性,从而稳定护理队伍^[13]。但本研究主要纳入了研究对象的人口学变量,尚未分析其他可控指标对护士工作相关生活质量的影响,需要进一步增加研究变量和样本量,分析多种因素对护士工作相关生活质量的影响。

参考文献:

- [1]WANG L, WANG X, LIU S, et al. Analysis and strategy research on quality of nursing work life[J]. *Medicine (Baltimore)*, 2020, 99 (6): e19172.
- [2]VISELITA F, HANDIYANI H, PUJASARI H. Quality level of nursing work life and improvement interventions: Systematic review[J]. *Enfermeria Clin*, 2019, 29 (Suppl 2): 223-228.
- [3]朱丽娜,郝翠平,刘永闯,单雪. ICU 护士工作生活质量与工作疲惫感、心理弹性的相关性研究[J]. *济宁医学院学报*, 2020, 43 (04): 285-289.
- [4]邵亚,廖少玲,钟慧琴,等. 护士工作相关生活质量量表的信效度研究[J]. *护理学杂志*, 2014, 29 (13): 1-3.
- [5]尹祥广,周玉峰,顾则娟,等. 急诊护士工作生活质量现状调查及其影响因素分析[J]. *中国护理管理*, 2017, 17 (5): 659-663.
- [6]房欣. 护士职业韧性、职业认同与工作生活质量的相关性研究[D]. 长春中医药大学, 2021.
- [7]NIKEGHBAL K, KOUHNAVAR D, SHABANI A, et al. Covid-19 effects on the mental workload and quality of work life in Iranian nurses[J]. *Ann Glob Health*, 2021, 87 (1): 79.
- [8]朱慧,余玲红,陈艳,等. 手术室护士工作生活质量与心理弹性的相关性分析[J]. *中华现代护理杂志*, 2018, 24 (11): 1247-1251.
- [9]陈滕. 心血管内科护士工作生活质量的现状及影响因素研究[D]. 郑州大学, 2020.
- [10]MAQSOOD MB, ISLAM MA, NISA ZU, et al. Assessment of quality of work life (QWL) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF[J]. *Saudi Pharm J*, 2021, 29 (11): 1348-1354.
- [11]VIDAL-BLANCO G, OLIVER A, GALIANA L, et al. Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand[J]. *Enferm Clin*, 2019, 29 (3): 186-194.
- [12]李紫荆,余雨枫,张一敏,易文琳,余金莲,陈思,李静. 三级甲等医院 ICU 护士情绪劳动策略与工作相关生活质量的相关性研究[J]. *全科护理*, 2021, 19 (20): 2757-2760.16.
- [13]VIDOTTI V, RIBEIRO RP, GALDINO M, et al. Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff[J]. *Rev Lat Am Enfermagem*, 2018, 26: 3022.