

宁夏银川市三甲医院手术室护士工作压力及工作投入现状及影响因素研究

代亚亮, 安 越, 王 晖, 洪晓鹏

银川市第一人民医院 宁夏银川

【摘要】目的 本研究旨在深入探讨宁夏银川市三甲医院手术室护士的工作压力与工作投入现状, 并分析其影响因素。**方法** 通过文献回顾与问卷调查, 本研究选取了银川市三家三甲医院的 120 名手术室护士作为研究对象, 采用中国护士工作压力源量表 (CNSS) 与工作投入量表简化版 (UWES-9) 进行数据收集。**结果** 性别、学历、职称、层级、月均收入等因素对手术室护士的工作压力与工作投入得分具有显著影响。同时, 手术室护士的工作压力与工作投入之间为负相关。**结论** 建议护理管理者应关注手术室护士的工作压力状况, 采取针对性措施减轻护士的工作压力; 鼓励护士提升学历和职称水平, 提高专业素养和应对能力等针对性措施提升护士的工作满意度与职业幸福感。

【关键词】 手术室护士; 工作压力; 工作投入; CNSS 量表; UWES-9 量表

【基金项目】 宁夏护理学会科研项目资助, 项目编号: NXHL22-6

【收稿日期】 2025 年 4 月 13 日

【出刊日期】 2025 年 5 月 15 日

【DOI】 10.12208/j.jnmn.20250239

Study on working pressure and working status and influencing factors of operating room nurses in Yinchuan, Ningxia

Yaliang Dai, Yue An, Hui Wang, Xiaopeng Hong

Yinchuan First People's Hospital, Yinchuan, Ningxia

【Abstract】Objective This study aims to explore the working pressure and investment of operating room nurses in Yinchuan, Ningxia, and analyze the influencing factors. **Methods** Through literature review and questionnaire survey, 120 operating room nurses from three Grade A hospitals in Yinchuan were selected as the data collection using the Work Stressor Scale (CNSS) and the simplified version of Work Input Scale (UWES-9). **Results** Factors such as gender, educational background, professional title, hierarchy, and average monthly income had a significant influence on the work pressure and work input score of operating room nurses. Meanwhile, there was a negative correlation between work pressure and work input of operating room nurses. **Conclusion** It is suggested that nursing managers should pay attention to the work pressure of operating room nurses, and take targeted measures to reduce the work pressure of nurses; encourage nurses to improve their education and professional title, improve their professional quality and coping ability to improve their job satisfaction and professional happiness.

【Keywords】 Operating room nurse; Work pressure; Work input; CNSS scale; UWES-9 scale

随着医疗技术的不断发展和医疗需求的日益增长, 手术室作为医院的重要部门, 承担着救死扶伤的重任^[1]。然而, 手术室护士作为手术室团队中不可或缺的一员, 其工作压力与工作投入状况却鲜少受到关注^[2]。手术室护士在工作中面临着高负荷、高强度、高压等共同核心问题, 这些问题不仅影响着护士的身心健康, 还可能对手术室护理服务质量产生不利影响^[3-4]。近年来, 国内外学者对护士工作压力与工作投入的研究逐渐增

多, 但针对手术室护士这一特定群体的研究仍显不足。特别是在宁夏银川市这一地区, 关于手术室护士工作压力与工作投入的研究更是寥寥无几。因此, 本研究选择宁夏银川市三甲医院手术室护士作为研究对象, 为护理管理者提供科学依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

本研究选取了银川市三家三甲医院的 120 名手术

室护士作为研究对象。纳入标准包括: 具有执业证书且已注册的护士; 在手术室从事护理工作时间超过一年; 知情同意且自愿参加本研究。排除标准包括: 手术室进修、实习人员; 在手术室从事护理工作时间不满一年; 调查期间不在岗的护士。

1.2 方法

1.2.1 问卷调查

本研究采用问卷调查的方式收集数据。问卷内容主要包括一般资料调查表、中国护士工作压力源量表(CNSS)与工作投入量表简化版(UWES-9)。

(1)一般资料调查表: 在查阅相关文献的基础上, 本研究团队根据研究需要自行设计了一般资料调查表。该调查表包括护士的性别、年龄、学历、职称、层级、婚姻状况、工作年限、聘任方式、工作岗位及月均收入等10个调查项目。

(2)中国护士工作压力源量表(CNSS): 该量表由李小妹根据中国国情参照国外最常用的两个护士工作压力源量表(英国护理学家 Wheeler 的护士工作压力源量表、美国护理心理学家 Grey 的护理工作压力量表)重新设计修订而成, 已被国内学者广泛应用。量表包含5个维度: 护理专业及工作方面问题、工作量及时间分配问题、工作环境及资源方面问题、病人护理方面的问题、管理及人际关系方面的问题。各条目采用1-4级评分法, 从“从未遇到”到“几乎每天”分别赋值1-4分, 得分越高表明压力的程度就越大。

(3)工作投入量表简化版(UWES-9): 该量表是 Schaufeli 等学者于2006年编制, 并证实了工作投入量表简化版与原始量表相关性较好, 具有良好的内部一致性信度和重测信度, 且效度良好。同时国内学者已证实该量表的中文版信效度良好。量表包含3个维度: 活力、奉献、专注。量表采用 Likert7 级评分法, 从“从来没有”到“每天总是”分别赋值0-6分, 得分越高即表明护士的工作投入水平越好。

1.2.2 数据收集与分析

在2023年1月至2023年6月期间, 本研究团队将调查问卷发放给符合纳入标准的120名手术室护士。问卷由专人发放, 并在填写完毕后当场回收。对回收的有效问卷进行整理、核对、编号, 采用 Epidata3.0 统计软件录入数据并建立数据库。为了确保数据录入的准确性, 对调查问卷的信息进行了反复核查。

1.3 观察指标

本研究的主要观察指标包括手术室护士的工作压力得分与工作投入得分。工作压力得分采用 CNSS 量

表进行评估, 工作投入得分采用 UWES-9 量表进行评估。工作压力得分: <2 分为轻度压力, 2-3 分为中度压力, >3 分为重度压力。工作投入得分: <2 分提示低度投入, 2-4 分提示中度投入, >4 分提示高度投入。

1.4 统计分析

选择 SPSS 23.0 软件处理所有数据。计量资料采用 t 检验 ($\bar{x} \pm s$)。计数资料采用 χ^2 检验 [n (%)]。 $P < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 手术室护士工作压力与工作投入的单因素分析

表1显示, 性别、学历、职称、层级、月均收入等因素对手术室护士的工作压力与工作投入得分具有显著影响 ($P < 0.05$)。具体来说, 男性护士的工作压力得分高于女性护士, 而工作投入得分则低于女性护士; 学历越高、职称越高、层级越高的护士, 其工作压力得分越低, 工作投入得分越高; 月均收入越高的护士, 其工作压力得分越低, 工作投入得分越高。

2.2 多元线性逐步回归分析

表2显示, 性别、学历、职称、层级、月均收入等因素对手术室护士的工作投入得分具有显著影响 ($P < 0.05$)。具体来说, 男性护士的工作投入得分低于女性护士; 学历越高、职称越高、层级越高的护士, 其工作投入得分越高; 月均收入越高的护士, 其工作投入得分也越高。

3 讨论

工作压力与工作投入是职业心理学领域的两个重要概念^[5]。工作压力是指个体在工作环境中感受到的紧张、焦虑等负面情绪反应, 长期的工作压力可能导致身心健康问题^[6]。而工作投入则是指个体在工作中的积极态度和行为表现, 包括活力、奉献和专注三个维度。手术室护士作为医疗团队中的重要成员, 其工作压力与工作投入状况对手术室护理服务质量具有重要影响^[7-8]。

研究结果显示, 性别、学历、职称、层级、月均收入等因素对手术室护士的工作压力与工作投入得分具有显著影响。具体来说, 男性护士的工作压力得分高于女性护士, 而工作投入得分则低于女性护士。这可能与男性护士在护理职业中的社会角色认知、职业发展机会等因素有关。学历、职称、层级越高的护士, 其工作压力得分越低, 工作投入得分越高。这可能与高学历、高职称、高层级的护士具备更强的专业素养和应对能力有关。月均收入越高的护士, 其工作压力得分越低, 工作投入得分越高。

表 1 手术室护士工作压力与工作投入的单因素分析

变量	分组	工作压力得分	t/F 值	P 值	工作投入得分	t/F 值	P 值
性别	男	2.87±0.63	1.975	0.051	3.21±0.74	2.036	0.044*
	女	2.65±0.58			3.02±0.69		
年龄 (岁)	≤30	2.71±0.61	0.873	0.465	3.15±0.71	1.123	0.332
	31-40	2.68±0.59			3.08±0.70		
	≥41	2.73±0.62			3.02±0.68		
学历	大专及以下	2.82±0.65	2.346	0.020*	2.95±0.72	2.784	0.006*
	本科及以上	2.59±0.56			3.23±0.67		
职称	护士	2.91±0.68	3.173	0.002*	2.90±0.75	3.567	0.001*
	护师	2.62±0.57			3.12±0.69		
	主管护师及以上	2.53±0.53			3.31±0.64		
层级	N0	2.93±0.70	4.237	<0.001*	2.82±0.78	4.874	<0.001*
	N1	2.71±0.62			3.05±0.71		
	N2 及以上	2.50±0.50			3.30±0.62		
婚姻状况	已婚	2.67±0.59	1.784	0.077	3.08±0.70	1.917	0.058
	未婚/离异/丧偶	2.79±0.64			2.98±0.69		
工作年限 (年)	≤5	2.85±0.66	1.326	0.27	3.01±0.73	1.094	0.356
	6 月 10 日	2.69±0.58			3.05±0.69		
	≥11	2.62±0.57			3.12±0.70		
聘任方式	合同制	2.73±0.61	0.764	0.448	3.05±0.70	0.816	0.419
	编制内	2.68±0.59			3.03±0.69		
工作岗位	巡回护士	2.69±0.59	0.973	0.382	3.07±0.70	1.033	0.361
	器械护士	2.71±0.61			3.04±0.69		
	≤5000	2.82±0.64			2.98±0.72		
月均收入 (元)	5001-8000	2.64±0.57	2.136	0.035*	3.10±0.68	2.376	0.019*
	≥8001	2.55±0.53			3.25±0.65		

注: * $P<0.05$ 表示差异有统计学意义。

表 2 多元线性逐步回归分析

变量	非标准化系数	标准化系数	t 值	P 值
性别 (男=1, 女=0)	-0.213	-0.157	-2.347	0.020*
学历 (本科及以上=1, 大专及以下=0)	0.278	0.203	2.984	0.003*
职称 (主管护师及以上=1, 护师=0, 护士=0)	0.312	0.228	3.457	0.001*
层级 (N2 及以上=1, N1=0, N0=0)	0.356	0.261	3.973	<0.001*
月均收入 (元)	0.005	0.187	2.036	0.044*

注: * $P<0.05$ 表示差异有统计学意义。

这可能与经济压力对护士工作满意度和职业幸福感的影响有关。此外,本研究还发现手术室护士的工作压力与工作投入之间为负相关。具体来说,工作压力得分越高的护士,其工作投入得分越低。这可能与长期的工作压力导致护士身心疲惫、工作热情减退等因素有关。综上所述,性别、学历、职称、层级、月均收入等因素对手术室护士的工作压力与工作投入得分具有显

著影响。同时,手术室护士的工作压力与工作投入之间为负相关。基于以上结论,本研究提出以下建议:一是护理管理者应关注手术室护士的工作压力状况,采取针对性措施减轻护士的工作压力;二是鼓励护士提升学历和职称水平,提高专业素养和应对能力;三是优化薪酬体系,提高护士的经济待遇和工作满意度;四是加强护理团队建设,营造良好的工作氛围和团队文化。

参考文献

- [1] 王莉,于文超,刘先夺,陈娜,原晓华,生雅玮,杜灼.天津市护士工作压力现状及影响因素分析[J].中国初级卫生保健,2023, 37(6):98-102.
- [2] 朱玉霞,狄小盼,段伟.宁夏某三甲医院分院护理人员工作压力源现状调查研究[J].宁夏医学杂志,2021, 43(10): 958-960.
- [3] 宾永,郭阿茜,张红林,李文娟,王海播.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.
- [4] 同赞洁,刘艳梅,吕梅芬,姚珍珍,孙叶.陕西省某三级甲等医院临床护士体面劳动感现状及影响因素分析[J].职业与健康,2022,38(15):2054-2057.
- [5] 郑娜,朱秀琴,张腾.护士体面劳动感知现状及其影响因素的多中心调查研究[J].现代临床护理,2022,21(9):35-39.
- [6] 古玮娜,张凌芳,郭正军,杨世昌.心理韧性在精神科护士工作压力与睡眠质量间的中介作用[J].中华现代护理杂志,2024,30(12):1638-1642.
- [7] 罗亚丽,雷海棠,常玉霞,苗晋霞,张俊梅.护士组织支持感与工作投入关系:负性情绪的中介作用[J].实用预防医学, 2021,28(7):860-863.
- [8] 史艳茹,李琦,曹效亲,李敬霞,画妍.陕西省精神专科医院护士工作投入现状及影响因素分析[J].职业与健康, 2024, 40(3):337-342.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS