

青岛市男护士执业环境的现状及其影响因素分析

田红森^{1*}, 于桂玲^{2#}, 孔燕², 路婧³

¹青岛大学附属医院, 山东 青岛

²青岛市妇女儿童医院, 山东 青岛

³中国石油大学(华东)医院, 山东 青岛

收稿日期: 2022年3月1日; 录用日期: 2022年3月25日; 发布日期: 2022年4月7日

摘要

目的: 了解男护士的执业环境现状并分析其影响因素, 为改善男护士执业环境提供参考和依据。方法采用一般资料调查表、修订版护士执业环境评测量表、护士职业认同评定量表, 对青岛地区747名男护士进行问卷调查。结果: 男护士执业环境总体评价得分为81.00 (62.00, 100.00)分。单因素分析结果显示, 所在医疗机构等级、是否为教学医院、所在科室、月收入、第一学历、婚姻状况、是否有子女的男护士执业环境总得分比较, 差异有统计学意义($P < 0.05$)。多元回归分析显示所在医疗机构等级、所在科室、年龄、工作年限、月收入、第一学历、职业自我反思、职业挫折应对和职业认知评价是男护士执业环境的影响因素, 可解释64.4%的总变异。结论: 男护士认为其执业环境尚可, 医院管理者应关注其医院管理参与度和薪酬待遇, 重视其对自身职业的积极性认知和未来职业规划, 从而提高男护士的执业环境水平, 稳定年轻的男性护理队伍, 降低男护士的离职率。

关键词

男护士, 执业环境, 影响因素, 职业认同, 职业认知

Analysis on the Status and Influencing Factors of Male Nurse Practice Environment in Qingdao

Hongsen Tian^{1*}, Guiling Yu^{2#}, Yan Kong², Jing Lu³

¹Affiliated Hospital of Qingdao University, Qingdao Shandong

²Qingdao Women and Children's Hospital, Qingdao Shandong

*第一作者 Email: 15278673@qq.com

#通讯作者。

³Hospital of China University of Petroleum (East China), Qingdao Shandong

Received: Mar. 1st, 2022; accepted: Mar. 25th, 2022; published: Apr. 7th, 2022

Abstract

Objective: To understand the status quo of male nurses' working environment and analyze its influencing factors, to provide reference and basis for improving the working environment of male nurses. **Methods:** A questionnaire survey was conducted among 747 male nurses in Qingdao area by using general data questionnaire, revised version of nurse practice environment assessment scale and nurse professional identity assessment scale. **Results:** The overall evaluation score of practicing environment for male nurses was 81.00 (62.00, 100.00). The results of univariate analysis showed that there were statistically significant differences in the total scores of male nurses' working environment among the levels of medical institutions, teaching hospitals, departments, monthly income, first degree, marital status and whether they had children ($P < 0.05$). Multiple regression analysis showed that grade of medical institution, department, age, working years, monthly income, first degree, occupational self-reflection, coping with occupational frustration and occupational cognitive evaluation were the influencing factors of the working environment of male nurses, which could explain 64.4% of the total variation. **Conclusion:** Male nurses think their practice environment is fine, and hospital managers should pay attention to their participation in hospital management and salary, and pay attention to their positive cognition of their own profession and future career planning. Thus, the practice environment level of male nurses can be improved, the young male nursing team can be stabilized, and the turnover rate of male nurses can be reduced.

Keywords

Male Nurse, Practice Environment, Influencing Factors, Professional Identity, Professional Cognitive

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

护士执业环境是制约或促进护理专业实践的工作场所的相关因素[1], 包括物理环境和组织环境。研究显示, 护理执业环境与工作满意度[2]、病人安全与预后[3]、离职率[4]等存在紧密联系。健康的护理执业环境能吸引更多人才, 提高护理队伍的稳定性, 增强护理团队的合作, 提升工作投入从而提高患者的诊疗效果和护理质量[5]。护士职业认同感是指护士对护理专业、职业地位、职业责任的正向认知及决定自身形成积极职业行为倾向的心理状态[6]。积极的职业认同感有助于减轻护士的职业倦怠, 降低离职倾向[7], 从而影响执业环境。随着护理专业的不断发展, 越来越多的男性加入到护理行业, 男护士主要分布在ICU、手术室、急诊等对男护士需求比较大的科室[8]。2020年10月由国家卫生健康委发布的《2019年国家医疗服务和医疗质量安全报告》显示, 据不完全统计, 目前全国的男护士中数量已经达到了12.5万[9], 男护士总数占注册护士总数的2.8%, 与国外相比我国男护士所占比还有很大的提高空间[10][11]。

与女护士相比,男护士面临更多的压力,男护士短缺和流失的现象较女护士更为普遍,研究显示,男护士离岗率达 65.83% [12]。目前针对护士执业环境的调查和研究,较少关注男护士,为了解男护士的执业环境现状以及影响因素,本研究者对青岛地区医疗机构进行调研,报告如下。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

于 2020 年 6 月~2020 年 7 月采取方便取样的方法,选择青岛地区二级及以上医院的男护士进行执业环境调查,纳入标准:① 在医疗机构注册在职男护士;② 入职时间 ≥ 0.5 年;③ 自愿参加。排除标准:① 进修实习的男护士。

2.2. 方法

2.2.1. 调查工具

1) 一般资料调查表

包括医疗机构等级、是否为教学医院、所在科室、年龄、工作年限、职称、职务、最高学历、是否在编、婚姻状态等。

2) 修订版护士执业环境测评量表

该表由张海燕[13]在护士执业环境测评量表的基础上进行修订与完善,包含 10 个维度 36 个条目和 1 个执业环境总体评价条目,维度分别是医院管理参与度、临床护理专业性、领导与沟通、质量管理、内部支持、医护合作、专业提升、人力配备、社会地位、薪酬待遇。量表每条目分值为 0~100 分,0 分表示非常不满意,100 分表示非常满意,分数越高代表执业环境越好。量表的 Cronbach's α 系数为 0.983,量表整体的分半信度系数为 0.957,具有良好的信度和效度。

3) 护士职业认同评定量表

护士职业认同评定量表采用刘玲等[14]编制的护士职业认同评定量表,共 5 个维度 30 条目,维度分别是职业认知评价、职业社交技巧、职业社会支持、职业挫折应对、职业自我反思。每个条目从“非常不符合”到“非常符合”设 5 个选项,分别计 1~5 分,总分 30~150 分,得分越高说明护士的职业认同水平越高。量表的 Cronbach's α 系数为 0.938,量表整体的分半信度系数大于 0.88,具有良好的信度和效度。

2.2.2. 调查方法

此次调查采用方便抽样的方法,调查问卷使用统一的指导语,说明护士执业环境和职业认同的概念、意义以及答题方式。采用问卷星网上答题的方式,征得相应医院护理部同意后,问卷以“链接”的形式发给男护士,作答过程中如有漏填等情况将提示补充,修改后方可成功提交,同一个 IP 只能作答一次,非青岛的 IP 的受访者即使是收到问卷邀请也不能进入问卷参与作答,从而保证了问卷填答的有效性。本次问卷共填写 786 份,有效问卷 747 份。有效回收率为 95.04%。

2.2.3. 统计学方法

采用 SPSS25.0 软件对数据进行分析,计数资料采用频数、率进行描述;计量资料采用均数和标准差、 $M(P_{25}, P_{75})$ 进行描述。男护士执业环境得分不服从正态分布,残差符合正态分布。采用 Mann-Whitney U 秩和检验及 Kruskal-Wallis H 秩和检验比较不同特征男护士的执业环境水平。采用 Spearman 相关检验分析执业环境水平与各连续变量间的相关性。将单因素分析中有统计学意义和其他类似研究有意义的变量进行多元逐步回归,分析男护士执业环境的影响因素,检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

3. 结果

3.1. 男护士的一般资料

参与调查的男护士共 747 名, 其中所在医疗机构等级以三级甲等和教学医院为主, 分别占 83.1% (621 名)、96.9% (724 名); 所在科室以 ICU 为主, 占 41.2% (308 名); 年龄以 26~30 岁为主, 占 36.1% (270 名); 工作年限以 6~10 年为主, 占 35.5% (265 名); 职称以护师为主, 分别占 39.9% (298 名), 职务以护士为主, 占 83.9% (627 名), 调查对象一般资料结果见表 1。

Table 1. Comparison of total score of practicing environment for male nurses with different characteristics (n = 747)
表 1. 不同特征男护士执业环境总得分比较(n = 747)

项目	人数	百分比(%)	护士执业环境总得分 [M (P ₂₅ , P ₇₅)]	Z/H 值	P 值
您所在医疗机构等级				52.078	<0.001
二级甲等	75	10.0	2503.00 (1841.00, 2994.00)		
二级乙等	16	2.1	3000.50 (2277.50, 3600.00)		
三级甲等	621	83.1	2909.00 (2431.50, 3414.00)		
三级乙等	35	4.7	3408.00 (3115.00, 3600.00)		
是否为教学医院				-2.256	0.024
否	23	3.1	2609.00 (2161.00, 3100.00)		
是	724	96.9	2910.00 (2409.25, 3414.75)		
所在科室				32.554	<0.001
急诊	160	21.4	2798.00 (2305.00, 3354.00)		
手术室	114	15.3	2616.50 (2278.75, 3324.75)		
ICU	308	41.2	2972.50 (2419.25, 3400.00)		
精神科	32	4.3	2497.00 (1830.25, 3503.00)		
医技科室	12	1.6	3014.00 (2600.25, 3600.00)		
其他	121	16.2	3092.00 (2804.50, 3564.00)		
年龄				8.787	0.067
<25 岁	210	28.11	3040.50 (2433.00, 3514.00)		
26~30 岁	270	36.1	2899.50 (2416.50, 3394.25)		
31~35 岁	227	30.4	2838.00 (2340.00, 3287.00)		
36~40 岁	34	4.6	2932.50 (2550.25, 3232.50)		
>40 岁	6	0.8	3091.50 (1626.25, 3239.25)		

Continued

工作年限				7.875	0.163
<1 年	95	12.7	3087.00 (2341.00, 3511.00)		
1~2 年	97	13.0	2938.00 (2456.50, 3447.00)		
3~5 年	188	25.2	2942.00 (2419.25, 3487.75)		
6~10 年	265	35.5	2892.00 (2463.50, 3374.00)		
11~15 年	88	11.8	2766.00 (2188.25, 3229.50)		
>15 年	14	1.9	3091.50 (2463.50, 3160.25)		
职称				8.844	0.065
护士	279	37.3	3018.00 (2406.00, 3514.00)		
护师	298	39.9	2844.50 (2372.75, 3345.50)		
主管护师	164	22.0	2891.50 (2395.25, 3338.25)		
副主任护师	4	0.5	3165.50 (3091.25, 3239.75)		
其他	2	0.3	3092.50 (-)		
职务				3.035	0.552
护士	627	83.9	2892.00 (2352.00, 3409.00)		
副护士长	51	6.8	3160.00 (2579.00, 3518.00)		
护士长	33	4.4	3036.00 (2602.00, 3502.00)		
护理部副主任及以上	2	0.3	3091.50 (-)		
其他	34	4.6	2809.50 (2602.00, 3065.00)		
您的月收入是				15.861	0.001
3000 以下	67	9.0	2993.00 (2464.00, 3593.00)		
3000~6000	230	30.8	2899.50 (2294.75, 3421.50)		
6000~1 万	342	45.8	2867.50 (2354.00, 3348.25)		
1 万以上	108	14.5	3091.50 (2720.75, 3432.25)		
第一学历				16.522	0.001
中专	35	4.7	2722.00 (2165.00, 3161.00)		
大专	421	56.4	3009.00 (2425.50, 3506.50)		
本科	284	38.2	2856.00 (2349.75, 3239.75)		
硕士研究生及以上	7	0.9	3119.00 (2582.00, 3415.00)		

Continued

最高学历				4.570	0.206
中专	3	0.4	2415.00 (-)		
大专	142	19.0	2846.50 (2342.50, 3561.25)		
本科	569	76.2	2895.00 (2413.50, 3388.00)		
硕士研究生及以上	33	4.4	2993.00 (2640.50, 3239.50)		
是否为事业编制				-1.381	0.167
否	533	71.4	2938.00 (2391.50, 3449.50)		
是	214	28.6	2891.50 (2395.75, 3302.00)		
婚姻状况				-2.141	0.032
未婚	337	45.1	2997.00 (2384.50, 3479.50)		
已婚	410	54.9	2880.50 (2413.50, 3344.25)		
是否有子女				-2.768	0.006
否	389	52.1	2993.00 (2388.50, 3511.50)		
是	358	47.9	2864.50 (2407.25, 3261.25)		

3.2. 男护士执业环境得分情况

不同特征男护士的执业环境得分见表 1。总体评价得分为 81.00 (62.00, 100.00)分, 得分最高的维度是质量管理, 最低的维度是医院管理参与度, 各维度得分情况详见表 2。男护士执业环境得分最高的条目是医院对新入职护士有系统培训, 得分最低的条目是护士有机会决定医院事务。将各条目得分前从低到高排列, 得分前 5 名和后 5 名详见表 3, 表 4。

Table 2. Scores of practicing environment dimensions for male nurses (n = 747)

表 2. 男护士执业环境维度得分情况(n = 747)

维度	得分[M (P ₂₅ , P ₇₅)]	排序
质量管理	85.50 (73.33, 98.33)	1
医护合作	85.50 (72.00, 100.00)	2
临床护理专业性	84.50 (70.50, 99.00)	3
人力配备	83.40 (69.80, 97.40)	4
专业提升	82.25 (68.50, 97.25)	5
内部支持	82.00 (67.60, 97.00)	6
领导与沟通	81.50 (68.00, 97.25)	7
社会地位	80.00 (62.50, 98.00)	8
薪酬待遇	74.67 (57.00, 92.67)	9
医院管理参与度	71.33 (53.33, 91.33)	10

Table 3. Top 5 male nurses practicing environment items (n = 747)**表 3.** 男护士执业环境条目得分前 5 名(n = 747)

条目	得分[M (P ₂₅ , P ₇₅)]
护理团队经常讨论患者的护理问题, 并寻求改善	89.00 (73.00, 100.00)
工作制度完善	89.00 (76.00, 100.00)
医院有清晰的职业暴露后处理流程, 并能有效落实	92.00 (76.00, 100.00)
工作团队中的护士能够胜任护理工作	92.00 (78.00, 100.00)
医院对新入职护士有系统培训	95.00 (80.00, 100.00)

Table 4. Bottom 5 male nurses practicing environment items (n = 747)**表 4.** 男护士执业环境条目得分后 5 名(n = 747)

条目	得分[M (P ₂₅ , P ₇₅)]
护士有机会决定医院事务	63.00 (39.00, 92.00)
护士薪酬在社会各行业所处水平合理	75.00 (59.00, 96.00)
护士有机会参与医院内部管理	76.00 (54.00, 97.00)
医院的薪酬分配制度合理	76.00 (57.00, 95.00)
护士能享受法定福利待遇 (如: 法定节假日轮休或加班补贴、假期、保险等)	78.00 (58.00, 100.00)

3.3. 男护士执业环境水平与护士职业认同的相关分析

职业认同评价总得分为 102.00 (90.00, 106.00), 其中得分最高的维度为职业认知评价 34.00 (28.00, 41.00)分, 职业社会支持、职业社交技巧、职业挫折应对、职业自我反思得分分别为 24.00 (21.00, 28.00)分、24.00 (19.00, 27.00)分、24.00 (21.00, 28.00)分、12.00 (10.00, 15.00)分。采用 Spearman 相关检验分析可得, 男护士执业环境总得分与职业认知评价得分($r = 0.776$)、职业社会支持得分($r = 0.726$)、职业社交技巧得分($r = 0.723$)、职业挫折应对得分($r = 0.753$)、职业自我反思得分($r = 0.728$)具有相关性, 差异有统计学意义(均 $P < 0.001$)详见表 5。

3.4. 男护士执业环境影响因素的多因素分析

将单因素分析及 Spearman 相关分析中有统计学意义和其他类似研究有意义的变量纳入回归模型, 以男护士执业环境总得分作为因变量, 所在医疗机构等级、是否为教学医院、所在科室、年龄、工作年限、月收入、第一学历、婚姻状况、是否有子女、职业自我反思得分、职业挫折应对得分、职业社交技巧得分、职业社会支持得分、职业认知评价得分作为自变量, 进行多元线性回归分析。有序多分类变量赋值连续数字, 无序多分类变量进行哑变量处理, 赋值明细见表 6。

结果显示, 男护士执业环境的影响因素分别为: 所在医疗机构等级、所在科室、年龄、工作年限、月收入、第一学历、职业自我反思得分、职业挫折应对得分、职业认知评价得分, 详见表 7。

Table 5. Correlation analysis results of nurse practice environment and professional identity (n = 747)**表 5.** 护士执业环境与职业认同的相关性分析结果(n = 747)

项目	护士执业环境	
	r 值	P 值
职业认知评价	0.776	<0.001
职业社会支持	0.726	<0.001
职业挫折应对	0.753	<0.001
职业自我反思	0.728	<0.001
职业社交技巧	0.723	<0.001

Table 6. Details of independent variable assignment**表 6.** 自变量赋值明细

自变量	具体赋值
所在医疗机构等级	二级甲等 = 1, 二级乙等 = 2, 三级甲等 = 3, 三级乙等 = 4
是否为教学医院	否 = 0, 是 = 1
所在科室	以“其他”为参照设置哑变量
其他	Z1 = 0, Z2 = 0, Z3 = 0, Z4 = 0, Z5 = 0
急诊	Z1 = 1, Z2 = 0, Z3 = 0, Z4 = 0, Z5 = 0
手术室	Z1 = 0, Z2 = 1, Z3 = 0, Z4 = 0, Z5 = 0
ICU	Z1 = 0, Z2 = 0, Z3 = 1, Z4 = 0, Z5 = 0
精神科	Z1 = 0, Z2 = 0, Z3 = 0, Z4 = 1, Z5 = 0
医技科室	Z1 = 0, Z2 = 0, Z3 = 0, Z4 = 0, Z5 = 1
年龄	<25 岁 = 1, 26~30 岁 = 2, 31~35 岁 = 3, 36~40 岁 = 4, >40 岁 = 5
工作年限	<1 年 = 1, 1~2 年 = 2, 3~5 年 = 3, 6~10 年 = 4, 11~15 年 = 5, >15 年 = 6
月收入	3000 以下 = 1, 3000~6000 = 2, 6000~1 万 = 3, 1 万以上 = 4
第一学历	中专 = 1, 大专 = 2, 本科 = 3, 硕士研究生及以上 = 4
婚姻状况	未婚 = 0, 已婚 = 1
是否有子女	否 = 0, 是 = 1
职业自我反思	原得分代入
职业挫折应对	原得分代入
职业社交技巧	原得分代入
职业社会支持	原得分代入
职业认知评价	原得分代入

Table 7. Results of multiple regression analysis on influencing factors of male nurses' practice environment (n = 747)
表 7. 男护士执业环境影响因素多元回归分析结果(n = 747)

自变量	非标准化回归系数	标准误	标准化回归系数	t 值	P 值
常量	455.693	154.658	-	2.946	0.003
所在医疗机构等级	93.928	24.484	0.098	3.836	<0.001
是否为教学医院	82.295	88.809	0.022	0.927	0.354
所在科室					
所在科室：急诊	-210.662	46.678	-0.136	-4.513	<0.001
所在科室：手术室	-211.781	51.304	-0.119	-4.128	<0.001
所在科室：ICU	-131.705	41.721	-0.102	-3.157	0.002
所在科室：精神科	-167.737	84.143	-0.053	-1.993	0.047
所在科室：医技科室	-59.046	118.408	-0.012	-0.499	0.618
年龄	129.210	32.400	0.183	3.988	<0.001
工作年限	-111.597	26.589	-0.219	-4.197	<0.001
月收入	55.545	22.926	0.073	2.423	0.016
第一学历	-64.764	28.101	-0.059	-2.305	0.021
婚姻状况	-67.924	53.589	-0.053	-1.268	0.205
是否有子女	35.738	51.700	0.028	0.691	0.490
职业自我反思	40.159	16.931	0.152	2.372	0.018
职业挫折应对	30.399	12.670	0.218	2.399	0.017
职业社交技巧	3.387	8.592	0.025	0.394	0.694
职业社会支持	-17.634	10.052	-0.126	-1.754	0.080
职业认知评价	41.325	4.930	0.501	8.382	<0.001

注：R² = 0.651，调整 R² = 0.643，F = 75.551，P < 0.001。

4 讨论

4.1. 男护士执业环境水平尚可，在医院管理参与度和薪酬待遇方面有待提高

本研究显示，男护士执业环境总体评价得分为 81.00 (62.00, 100.00)分，与 2017 年我国 629 所三级医院的 326,769 名护士执业环境测评总分(78.74 ± 6.20) [15]相持平。质量管理、医护合作和临床护理专业性三个维度在本研究中得分较高，与李梦琦等[16]的结果一致。结果显示“医院对新入职护士有系统培训”、“工作团队中的护士能够胜任护理工作”、“医院有清晰的职业暴露后处理流程，并能有效落实”三个条目得分较高，可能与我国“十三五”时期护理事业发展规划[17]中关于加强护士队伍建设和提高护理服务质量两项任务取得的成效有关。说明目前我国新入职护士和护理管理人员培训制度基本建立，护理管理科学化水平明显提升，护士分层级管理制度初步建立，护士积极性得到进一步调动。

得分较低的维度和条目主要涉及到医院管理参与度和薪酬待遇方面,与相关研究结果[18]一致。不只是男护士,整个护士群体作为主体直接参与医院管理的程度不高。我国医疗体制及收入分配制度不完善,相关研究显示,薪酬满意度作为影响护士工作满意度的重要因素,会直接影响其工作投入水平,较低的薪酬待遇容易导致护士离职意愿增强,引起人才流失[19]。因此护理管理者为男护士提供更多管理理论的学习与实践平台,提高男护士的管理参与度。建立完善的绩效分配体系,体现按劳分配、多劳多得、优绩优酬的原则。

4.2. 不同医疗机构等级和不同科室男护士执业环境存在差异

研究显示,所在医疗机构等级为男护士执业环境的影响因素,三级医院护士执业环境得分高于二级医院,这与张洁等[20]的研究结果一致,可能是由于三级医院具有更好的医护合作团队、较早开展优质护理,以及在人力和物力的配备上较二级医院更加充足有关。结果表明科室为男护士执业环境的影响因素,急诊、手术室和ICU与其他科室相比较男护士执业环境得分较低,与程超等[21]的研究结果一致。这几个科室需要应对大量急危重症治疗和手术的患者,专业技术性强,工作压力、心理压力和离职率高于普通科室[22][23],从而影响男护士对护士执业环境的评价。因此,护理管理者应重点关注高压、高风险科室男护士,保证其人力配备,关注其心理压力并及时给予疏导。

4.3. 年龄、工作年限、第一学历和月收入均为男护士执业环境的影响因素

年龄和工作年限为男护士执业环境的影响因素,工作年限越长的男护士执业环境评分越低,这与李娥等[24]的研究结果相同,可能是因为随着工龄的增加,男护士对其执业环境有了更准确的评价,并对参与管理的需要更强烈。年龄在30~35岁的男护士执业环境测评得分低,这与张海燕等[15]的研究结果一致,这可能是由于该年龄段男护士需要面临工作和家庭双重压力和冲突,容易产生职业倦怠[25],从而执业环境得分不高。

月收入同为男护士执业环境的影响因素,月收入越高执业环境评价得分越高,薪酬是有效的激励方式之一,经济收入的高低影响着其工作积极性和护理工作质量[26],较高的收入也是对男护士工作价值的认可,所以月收入高的男护士相较于月收入低的男护士在执业环境各个方面评价较高。满意的经济收入是组织劳动效率、工作质量、组织绩效的重要保证。因而护理管理者应根据医院的实际情况制订合理的薪酬制度,提高男护士相关待遇,调动男护士工作积极性。

第一学历为男护士执业环境的影响因素,显示第一学历为本科的男护士执业环境得分低,与程超等[21]的研究结果相同。随着护理专业的不断发展,男护士的整体学历水平随之提高,学历较高的男护士对职业发展和工作自主性要求较高,从而导致学历较高男护士对其执业环境期望值偏高。因此,应该积极引导和协助其做好职业生涯规划,促进个人的发展。

4.4. 男护士职业认同对执业环境的影响

本研究显示男护士职业认同与男护士执业环境密切相关,与孟杰[27]的研究结果一致,其中“职业认知评价”、“职业挫折应对”、“职业自我反思”三者对于男护士的执业环境具有非常显著的正向预测作用,孟杰[27]研究显示“职业挫折应对”、“职业认知评价”、“职业社交技能”对于护士的工作环境有影响,可能与本研究调查对象男护士对其职业社交技能比较认可有关[28],而受传统观念的影响,男性对从事护士这个职业一直缺乏正确的认识。对能够正确的认识护士这个职业,并认可从事护理工作,有着积极的职业生涯规划,对从事护士这个职业责任感较强,在工作中遇到挫折能够积极的认知和行动方式的男护士,其执业环境的水平较高。

5. 小结

综上所述男护士执业环境总体水平尚可,男护士执业环境在医院管理参与度和薪酬待遇方面评价比较低,还需要提高男护士医院管理参与,不断改进和完善绩效分配制度;不同等级医疗机构和不同科室的男护士执业环境存在着差异性,不同年龄、工作年限、第一学历和月收入的男护士执业环境不同,医院管理者应重点关注相关科室和重点人群特征男护士的执业环境并针对性地进行相应的干预措施,应该发挥舆论导向提升护理人员的社会地位,增进社会对护士工作的认识,从而使男护士有职业荣誉感,工作中感受到自身的职业价值,并形成对自身职业的积极认知,还应重视对男护士职业生涯的管理,帮助男护士规划职业未来发展。从而提高男护士的执业环境水平,促进我国护理事业的健康发展。

参考文献

- [1] 国家卫生计生委医院管理研究所护理中心护理质量指标研发小组. 护理敏感质量指标实用手册(2016 版) [M]. 北京: 人民卫生出版社, 2016: 232-242.
- [2] 郭娜菲, 张玲娟, 陆小英. 运用 Mobley 模型分析护理人员流失原因及对策[J]. 解放军医院管理杂志, 2015, 22(5): 433-435.
- [3] Evans, T., et al. (2014) Magnet Hospitals Are a Magnet for Higher Survival Rates at Adult Trauma Centers. *Journal of Trauma and Acute Care Surgery*, 77, 89-94. <https://doi.org/10.1097/TA.0000000000000262>
- [4] 张洪福, 刘彦慧, 杨洋. 在职护士离职倾向相关因素分析[J]. 中华护理杂志, 2015, 50(2): 155-160.
- [5] Van Bogaert, P., Wouters, K. and Willems, R. (2013) Work Engagement Supports Nurse Workforce Stability and Quality of Care: Nursing Team-Level Analysis in Psychiatric Hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20, 679-686. <https://doi.org/10.1111/jpm.12004>
- [6] 吴欣娟, 刘莹, 曹晶. 提升护士职业认同感的思考与实践[J]. 护理管理杂志, 2016, 16(5): 314-316.
- [7] 唐静, 李秀云, 刘莉, 等. 军队医院护士职业认同感及其相关因素研究[J]. 护理研究, 2014, 28(2): 158-160.
- [8] 罗焯, 吴勇萍, 吴丽仙, 等. 医院男护士岗位需求类型及职业稳定性影响因素研究[J]. 重庆医学, 2017, 46(34): 4889-4892.
- [9] 国家卫生健康委员会. 2019 年国家医疗服务和医疗质量安全报告[M]. 北京: 科学技术文献出版社, 2020: 1-634.
- [10] Adeyemi-Adelanwa, O., Barton Gooden, A., Dawkins, P., et al. (2016) Attitudes of Patients towards Being Cared for by Male Nurses in a Jamaican Hospital. *Applied Nursing Research*, 29, 140-143. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.06.015>
- [11] Twomey, J.C. and Meadus, R. (2016) Men Nurses in Atlantic Canada: Career Choice, Barriers, and Satisfaction. *Journal of Men's Studies*, 24, 78-88. <https://doi.org/10.1177/1060826515624414>
- [12] 魏丽君, 黄惠根, 胡亚妮, 等. 广东省三级综合医院男护士离职意愿的影响因素分析[J]. 中华护理杂志, 2015, 50(9): 1079-1082.
- [13] 张海燕, 吴志军, 梁俊卿, 等. 护士执业环境测评量表的修订与信度效度评价[J]. 中国护理管理, 2019, 19(3): 388-393.
- [14] 刘玲, 郝玉芳, 刘晓虹. 护士职业认同评定量表的研制[J]. 解放军护理杂志, 2011, 28(3): 18-20.
- [15] 张海燕, 梁俊卿, 么莉, 等. 我国三级医院护士执业环境的现状研究[J]. 护理管理杂志, 2017, 17(5): 308-311.
- [16] 李梦琦, 郑晶, 刘佳丽, 等. 不同性别护士对护理工作环境评价的对比研究[J]. 中华护理杂志, 2017, 52(9): 1098-1103.
- [17] 全国护理事业发展规划(2016-2020 年) [J]. 中国护理管理, 2017, 17(1): 1-5.
- [18] 潘世琴, 李月美, 李晓芳. 青海省护士执业环境调查及特征分析[J]. 中国护理管理, 2019, 19(11): 1658-1663.
- [19] 赵瑾, 赵菁, 冯晨秋. 某三级甲等医院护士工作满意度和离职意愿现状及其相关性[J]. 解放军护理杂志, 2016, 33(2): 21-25.
- [20] 张洁, 皮希凤, 林静, 等. 不同级别医院护士执业环境现状及影响因素的对比研究[J]. 当代护士(下旬刊), 2018, 25(9): 22-25.
- [21] 程超, 宋瑰琦, 秦玉霞, 等. 安徽省三级综合医院护士执业环境的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2017, 52(8):

976-980.

- [22] 李宁, 王玉玲, 宋海楠, 等. 新入职护士一般自我效能感与焦虑抑郁状况调查及分析[J]. 解放军医学院学报, 2017, 38(6): 545-547+589.
- [23] 耿冉, 汪静怡, 张丽, 等. 手术室护士心理资本、工作投入与职业压力现状调查[J]. 护理实践与研究, 2020, 17(13): 35-36.
- [24] 李娥, 沈坚, 袁文文. 护士建言行为与护理执业环境的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(36): 4397-4401.
- [25] 黄奇花, 王惠珍. 急诊科护士职业倦怠及其影响因素[J]. 职业与健康, 2014, 30(23): 3359-3361.
- [26] 陈杰, 张卫红. 护士工作绩效与绩效薪酬满意度的相关调查分析[J]. 护理实践与研究, 2016, 13(12): 108-110.
- [27] 孟杰, 孙巍. 江苏省护士职业认同及其与工作环境的关系研究[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2013, 13(5): 416-420.
- [28] 蒲佳, 何梅, 崔丽君, 等. 男护士职业环境与职业认同感现状调查研究[J]. 中国卫生质量管理, 2019, 26(5): 78-82.