

论著 DOI: 10.16369/j.oher.issn.1007-1326.2024.03.016

· 文献分析 ·

护士职业幸福感体验质性研究的 meta 整合

A meta-integration of qualitative studies of nurses' occupational well-being experiences

赵雨晴^{1,2},曾莉³,姜金霞¹,刘月¹,韩鹏¹,刘树炀¹

ZHAO Yuqing^{1,2}, ZENG Li³, JIANG Jinxia¹, LIU Yue¹, HAN Peng¹, LIU Shuyang¹

1. 同济大学附属第十人民医院急诊科,上海 200072; 2. 河南大学护理与健康学院,河南 开封 475000;

3. 同济大学附属同济医院,上海 200072

摘要:目的 系统评价护士职业幸福感体验的质性研究,为增强护士的职业幸福感、提升医疗机构的护理服务提供参考依据。**方法** 检索 Web of Science、PubMed、OVID、Embase、Cochrane Library、中国知网、万方数据库、中国生物医学文献数据库、维普数据库等有关护士职业幸福感体验的质性研究,检索时间设置为建库至 2023 年 8 月,采用澳大利亚循证卫生保健中心(JBI)质量评价标准对纳入的文献进行质量评价,采用汇集性 meta 整合法对结果进行整合分析。**结果** 初步检索到 3 879 篇文献,最终纳入 10 篇文献,研究质量全部为 B 级。提取出 42 个研究结果,综合成 8 个新类别,归纳为 3 个新的整合结果:情感体验(包括积极情感、消极情感 2 个类别)、工作与生活干扰(包括生活质量的下降、不良的工作环境 2 个类别)、社会支持(包括同伴支持、组织支持、家庭支持、群众支持 4 个类别)。**结论** 护士的职业幸福感水平仍处于中等水平,这主要与护士的工作环境、生活质量、组织支持感、职业使命感等因素有关。护理管理者应采取有效的干预措施,提高护士的职业幸福感。

关键词:护士;职业幸福感;质性研究;meta 整合

中图分类号: R135;R192.6 **文献标志码:** A **文章编号:** 1007-1326(2024)03-0374-06

引用:赵雨晴,曾莉,姜金霞,等. 护士职业幸福感体验质性研究的 meta 整合[J]. 职业卫生与应急救援,2024,42(3):374-378;384.

“幸福感”是一个综合性的概念,包含了认知和情感两部分,它不仅反映个人的身心健康,还反映个人对生活和工作的满意度^[1-2]。职业幸福感(career happiness)指的是员工在工作中的积极态度或者积极的感觉、情绪、心理状态^[3]。护士的职业幸福感是提高护理工作质量的决定性因素,为此愈来愈多的学者从不同的视角对护士职业幸福感展开研究^[4]。研究^[5-7]显示,护士职业幸福感主要受组织承诺、决策疲劳、工作绩效、心理资本以及护患关系等几方面的影响,其中组织承诺、工作绩效及心理资本与职业幸福感呈正相关;决策疲劳和护患关系与职业幸福感呈负相关。护士在保持幸福的工作状态下,能够实现自我价值,积极应对工作压力^[8]。目前,国内外学者更倾向于从心理学和社会学两个视角对护士职业幸福感体验进行质性研究,而单一的质性研究的结果并不能完全诠释护士职业幸福感

体验。因此,本研究通过整合护士职业幸福感体验的质性研究,为护理管理者增强护士职业幸福感,进而提升护理质量提供参考依据。本次研究已经通过同济大学附属第十人民医院伦理审查委员会批准。

1 资料与方法

1.1 文献检索策略

通过计算机检索有关护士职业幸福感体验的质性研究文献,检索数据库为 Web of Science、PubMed、OVID、Embase、Cochrane Library、中国知网、万方数据库、中国生物医学文献数据库、维普数据库等,检索时间设置为建库至 2023 年 8 月。英文检索词包括:nurse、well-being/happiness/ career happiness/occupational well-being/professional well-being/feel/experience/qualitative research/qualitative study; 中文检索词包括:护士、幸福/幸福感/职业幸福感、体验/感受、质性研究/定性研究。英文检索策略以 PubMed 数据库为例,见图 1。

基金项目:国家自然科学基金项目(72004162);上海市医务工会重点课题(2023YGL07)

作者简介:赵雨晴(1999—),女,硕士在读,护士

通信作者:姜金霞,副主任护师,E-mail:jiangjinxia99@163.com

```

#1 ("nurse" [MeSH Terms])
#2 ("well-being" [MeSH Terms])
#3 (happiness [Title/Abstract] OR career happiness [Title/Abstract] OR occupational well-being [Title/Abstract] OR professional well-being[Title/Abstract])
#4 #2 OR #3
#5 (feel [Title/Abstract] OR experience [Title/Abstract])
#6 (qualitative research [Title/Abstract] OR qualitative study [Title/Abstract])
#7 #1 AND #4 AND #5 AND #6

```

图 1 PubMed 数据库检索策略

1.2 采用的模型理论

本研究基于 SPIDER 模型理论展开。依据该理论模型确定:(1) 研究对象(sample,S):以个体为单位,工作年限在一年及以上且具有执业护士资格证的临床护士;(2) 感兴趣的研究内容(phenomenon of interest,PI):探究研究对象的需求、观点、态度与经验等,本次研究护士的职业幸福感体验;(3) 研究设计方法(design,D):定性研究,以观察和访谈为主;(4) 评价内容(evaluation,E):情绪体验因素、工作与生活相关因素、社会支持因素;(5) 研究类型(research type,R):质性研究。

1.3 文献排除标准

(1)仅提供摘要且无法获取全文的文献;(2)二次发表的文献;(3)非中、英文的文献。

1.4 文献筛选和资料提取

2名研究人员严格按照纳入和排除标准分别筛选文献,若筛选结果遇到分歧时,可通过双方协商或者由第3名研究人员裁决。待提取的内容包括作者、地区、研究对象、研究方法、感兴趣的现象以及提取的主题。

1.5 文献质量评价

采用澳大利亚循证卫生保健中心(JBI)质性研究质量评价标准^[9-10],从10个方面对纳入的文献进行质量评价,评价结果被分为3个等级:A级为非常满足条件;B级为一般满足条件;C级为非常不满足条件。先由2名研究人员对文献质量进行独立的评价,然后再将评价结果进行交叉核对,当评价结果出现分歧时,与第3名研究人员协商解决。本研究仅纳入A级、B级文献。采用ConQual^[11]证据质量的评定,对新的整合结果的可靠性和可信度进行评定,分为3个等级:“高”“中”“低”。

1.6 资料分析方法

采用汇集性meta整合法^[9]分析资料。首先广泛搜集与研究主题相关的资料,深入阅读文献内容,努力理解并把握其中的核心思想。接着,将发现的相似主题进行归类,进一步提炼信息,从而形成新的主题类别。随后,仔细分析这些新类别之间的相互关系,最终将它们整合为全面而精炼的解释。通

过这样的过程,得以提供一个更为概括和深刻的视角来解读所研究的现象。

2 结果

2.1 文献检索结果

初步检索到文献共3879篇,删除重复的文献后获得2912篇,阅读文献的题目和摘要后获得320篇,反复阅读文献的全文,最终纳入10篇文献^[12-21],文献筛选过程见图2。

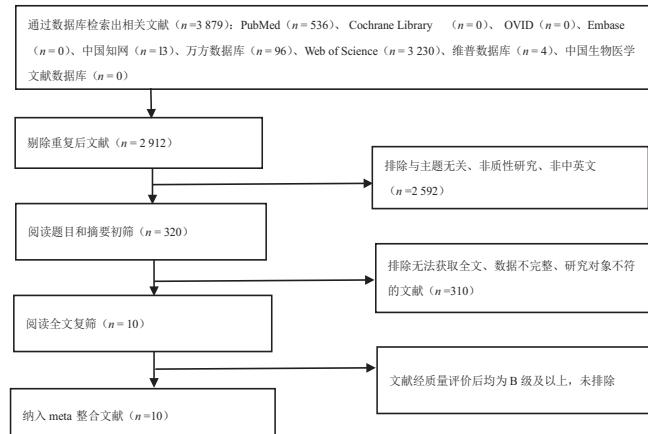


图 2 文献筛选流程和结果

2.2 文献基本特征

纳入的10篇文献包括4篇现象学研究^[12-14,21],4篇主题分析研究^[15-16,19-20],2篇描述性研究^[17-18]。具体特征见表1。

2.3 文献的方法学质量评价结果

JBI 质性研究质量评价标准有10个评价指标:(1) 哲学基础与方法学是否具有一致性?(2) 方法学与研究问题或目的是否具有一致性?(3) 方法学与资料收集所用的方法是否具有一致性?(4) 方法学和资料的代表性及资料分析所用的方法是否具有一致性?(5) 方法学与结果的表达是否具有一致性?(6) 研究者是否从文化背景、价值观的视角阐述自身的情况?(7) 研究者是否阐明自身对研究的影响或研究对其的影响?(8) 研究者选择的研究对象是否具有代表性或是否充分表达了研究对象的观点?(9) 研究是否通过了伦理审查委员会的批准?(10) 得出的结论是否来自对资料的分析和阐释?本研究所纳入的10篇文献中,在第7个指标上均未满足要求,另有两篇文献在第8个指标上没有达到要求,其余指标均满足。最终经整体评价,10篇文献的研究质量等级全部为B级。

根据ConQual的可靠性评定,10篇纳入文献的3个整合结果的ConQual评级均为“高”,研究的结果均为“明确的”。

表 1 纳入文献的基本特征

纳入文献	地区	研究对象	研究方法	感兴趣的现象	提取的主题
Hansen 等 ^[12]	California	30 名护士	现象学分析	探讨了轮转护士新冠病毒疫情期间的工作经历影响其职业幸福感的体验	主题一:疫情导致轮转护士职业道路选择发生重大转变;主题二:高年资护士与轮转护士之间的故意日益加深;主题三:幸福水平和压力水平影响职业决策;主题四:疫情对情绪的影响广泛;主题五:轮转护士正在寻求医院管理层的支持
Van Diepen 等 ^[13]	Netherlands	22 名护士	现象学分析	探讨了老年科护士在新冠病毒疫情期间如何看待工作环境以及职业幸福感体验	主题一:护理制度的不完善;主题二:额外的角色;主题三:工作场所的支持;主题四:工作与生活的干扰;主题五:社会支持
Ablett 等 ^[14]	England	10 名护士	现象学分析	探讨了安宁疗护护士职业幸福感体验的影响因素	主题一:积极选择从事护理工作;主题二:护士对患者的态度;主题三:护士对生命的态度;主题四:护士对工作的态度;主题五:应对方式;主题六:护士的职业规划
Schon 等 ^[15]	Sweden	20 名护士、2 名职业治疗师、1 名物理治疗师	主题分析	探讨了医疗机构人员和护理人员的职业幸福感体验与同事关系之间的相互作用	主题一:个人化(与受照顾者有密切的人际关系);主题二:同事归属感(工作小组内的团结感)
Wood 等 ^[16]	Sheffield	22 名护士	主题分析	探讨了促进或抑制高级护士的工作满意度和职业幸福感体验的因素	主题一:角色和职业认同;主题二:情感暴露;主题三:支持角色的发展;主题四:组织支持的影响
Calkins 等 ^[17]	American	13 名护士	描述性分析	探讨了新冠病毒疫情对重症监护室护士职业幸福感体验的影响	主题一:我们不是英雄;主题二:支持不足;主题三:无助和疲惫;主题四:护士是第二个受害者
Mozaffari 等 ^[18]	Tehran	18 名护士	描述性分析	探讨了临床护士从社会支持中感受到的职业幸福感体验	主题一:内部支持(家庭支持、同事支持、组织支持);主题二:外部支持(公众支持、媒介支持)
Anams 等 ^[19]	Australian	12 名护士	主题分析	探讨了护理管理者如何感知和支持重症监护室的护士职业幸福感的体验	主题一:护士的支持策略;主题二:缺乏护理管理者的支持;主题三:护理管理者缺乏经验;主题四:护士支持角色的主观性;主题五:护士的职业幸福感
Butcher 等 ^[20]	Birmingham	35 名护士 11 名医生	主题分析	探讨了儿科重症监护室护士的职业幸福感体验	主题一:在工作中得到培养和支持;主题二:感受大自然的重要性;主题三:社会支持
王雪琴等 ^[21]	芜湖市	16 名护士	现象学分析	探讨了急诊科护士的职业幸福感体验	主题一:愉悦感(高兴或欣喜、满足感、成就感);主题二:归属感(被重视、被接纳、被关爱)

2.4 meta 整合

经汇集性 meta 整合,提炼出 42 个结果,归纳总结形成 8 个新的类别,最终得出 3 个整合结果,见图 3。

2.4.1 整合结果 1:情感体验

2.4.1.1 类别 1:积极情感

积极的情感体验是增强护士职业幸福感的关键因素,同时也是提高护士工作投入水平和抗逆力水平的重要干预策略。护士利用自己的专业技能帮助到患者而感到开心:“只要能利用我所学的知识技能帮助患者,也就挺开心的^[21]。”护士热爱自己的这份工作,在工作中实现工作价值:“我喜欢这份工作并从中获得了极大的满足感,个人收获很大,也有非常亲近的同事^[14]。”又或者是护士在工作感受到来自团队的重视和关心:“对我来说,这代表你需要扎根于你自己和你的团队,团队为我提供支持^[20]。”

2.4.1.2 类别 2:消极情感

护理职业具有高风险、高负荷、高压力的特殊性质,对护士的身心健康造成威胁,产生消极情绪后感到无助和疲倦:“我们认为我们已经承担了很多医学上的风险,这对护士来说是个大问题^[16]。”“在工作中总是感觉不到安全,额外的压力会对你的身体和精神造成伤害^[17]。”特别是,新冠病毒疫情大流

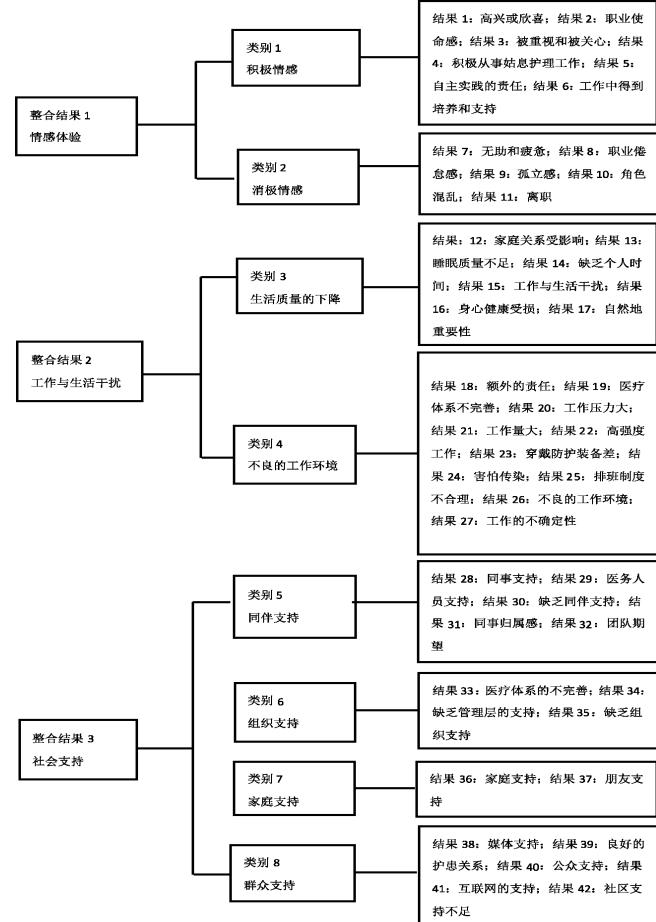


图 3 meta 整合结果关系图

行期间重症监护室的护士的消极情绪最为强烈,患者的病情危重且存在的不确定因素较多,他们心理和生理受到双重创伤:“你只能看着这些患者的病情越来越重却无能为力^[17]。”“当有人去世时,你必须把患者从病房的床上抬到卧室,为下一个进来的人准备好床位……^[14]。”

2.4.2 整合结果 2:工作与生活干扰

2.4.2.1 类别 3:生活质量的下降

护士在工作时处于高压状态,下班后将工作的压力和情绪带到家庭中,影响自己或者家庭日常生活,导致整体幸福感下降:“我的孩子和丈夫在餐桌上确实受到了这种折磨,当然,有时候我晚上也会非常疲惫,因为这种情况发生时你会感到无能为力^[13]。”多数护士表示工作特殊性正侵蚀着他们的精神世界,时刻担心患者的病情,严重影响到他们的睡眠质量:“我会在半夜醒来,想着工作,想着我的患者^[17]。”

2.4.2.2 类别 4:不良的工作环境

工作环境是护士职业幸福感的重要中介影响因素,多数护士表示对工作环境不满,具体表现为:工作量增加(“你觉得自己再也做不下去了,太多了^[12]”);医疗机构保护体系不完善(“一开始我有很大的压力,但更多的是因为你一直在想:我得到了足够的保护了吗?团队里的人还在坚持吗?^[13]”);承担额外的责任(“我们认为我们已经承担了很多额外的风险,这是个大问题^[16]”);等等。

2.4.3 整合结果 3:社会支持

2.4.3.1 类别 5:同伴支持

良好的同伴关系可以营造一种愉悦轻松的工作氛围,在处理紧急病情时也会更加自信,在繁重的工作中感受到一丝幸福:“当一个护士可以依靠一个强有力的支持时,他就会感到力量;在我工作的医院里,护士长非常支持同伴之间相互信任,这种支持可以给任何人带来自信^[18]。”“我每个周末都和一个同事一起工作,当我们一起工作时,她会运作得很好;然后感觉度过了一段美好的时光^[15]。”

2.4.3.2 类别 6:组织支持

护士职业幸福感体验的来源也包括来自上级领导的支持。护理管理者对他们的关怀和理解,对他们权益的保障,增强了护士的职业幸福感,同时激发了工作热情:“如果你失去了亲人或者因为任何原因做了手术,科室团队会送一张卡片或鲜花还有领导的电话:整个团队都有一种感觉,那就是大家都在为你着想……我们有一种根深蒂固的文化,那就是抓住每一个机会给予团队支持,这比什么都更重要^[20]。”“我自己也因为得到一点点支持而变得

很有动力,所以我也努力为别人提供更好的护理服务^[18]。”

2.4.3.3 类别 7:家庭支持

由于护士的特殊工作性质,很难让护士照顾到自己的家庭,他们为此感到内疚。家人对自己职业的理解、尊重是对他们最大的支持,增强他们职业幸福感指数:“我的家人很支持我,如果他们不这样做,也许我就不会成功;当我的家人鼓励我,给我提供舒适的家时,我重新获得了继续和表达自己的力量^[18]。”“我爱人还是支持我工作的,他对护理这份工作肯定是认可的^[21]。”

2.4.3.4 类别 8:群众支持

除了领导、同事以及家人的支持以外,群众支持也很重要。尤其是疫情之后,随着护士的社会地位的提升。他们也感受到人们对护士的尊重;同时,很大程度上也改善了护士与患者之间的关系,提高了职业幸福感:“你和他们谈论你的个人生活,把他们(接受护理的人)看作我的朋友,他们会了解我生活中的一些事情,你们创造了对彼此的理解^[15]。”“有关护理的影视剧在一定程度上增加了人们对护理的了解,我可以从他们对护理的期望中感受到这一点,媒体应该做很多这样的工作,让护士得到社会的尊重和信任^[18]。”

3 讨论

3.1 培养护士情绪管理能力,提高职业幸福感

本研究结果显示,护士职业幸福感的高低与护士的情绪体验有着相关紧密的联系。情绪管理是指个人与他人的情绪进行控制和调适的一个过程,核心目标就是提高个人对情绪的自主意识,控制负面情绪,保持积极乐观态度^[22]。情绪管理能力较高的护士的职业幸福感水平也相应较高,同时有研究^[23]表明,目前护士的情绪管理能力多数处于中等水平,有待加强。因此,结合本次整合结果,建议医疗机构可通过增设针对护士情绪管理能力的培训课程,指导护士通过角色换位思考、共情体验等方法感受自身情绪并加以调节^[24]。同时,也建议护理管理者重视护士的情感需求,加强人文关怀管理机制,提高护士的职业幸福感体验^[25]。

3.2 促进护士工作与生活的平衡,保证其生活质量

本次整合结果显示,随着护士的工作量及工作时长的增加,护士生活质量得不到保障,致使其职业幸福感下降。生活质量能够直观反映护士的幸福感指数。大部分护士都处于高强度工作状态,多夜班、加班,这均扰乱了他们的睡眠、饮食、人际交往

等个人生活方式,导致他们的生活质量下降,进而负面影响护理质量^[26-27]。建议医疗机构对目前在职护士的工作压力予以重视,制定相关管理制度,结合各科室人力资源现状进行灵活性排班;护理管理者要定期关心护士(尤其对处于孕期、哺乳期、新入职等特殊时期护士)身心健康状况,进行人性化的工作安排调整,增强其职业幸福感。

3.3 提供护士更多的社会支持,调动其工作积极性

本次整合结果显示,护士的社会支持对其职业幸福感体验有着紧密的联系,大部分护士面对工作困难和挑战时普遍感到无助、疲倦。首先,护士渴望个人工作的成果得到组织的认可,并在精神或物质上得到奖励。组织支持感是员工对组织重视他们的贡献和关心他们的幸福感程度而形成的感知,使其更高效地完成工作^[28]。组织支持感是一种正向的工作资源,不仅可以发挥护士的工作主动性,还可以提高护士的职业幸福感指数和抗逆力水平,对未来护理质量起到直接作用^[29]。其次,融洽的科室氛围使得同事间相互帮助与鼓励,进而使护士应对工作困难及处理应激事件的能力显著提升。此外,在量性研究^[27]中显示护士的职业幸福感指数将随社会支持的提高而增强,与此同时护士的职业倦怠降低。因此,医疗机构和社会各界应建立完善的支持系统,正确看待和理解护士的职业,给予护士更多的认可和尊重。

3.4 本研究的局限性和创新性

本次研究的 3 个整合结果清晰地阐明了当前绝大多数护士的职业幸福感体验现状,对提高护士职业幸福感水平和护理服务质量以及稳定护理团队建设具有参考意义。结果显示护士的职业幸福感水平仍处于中等水平,这主要与护士的工作环境、生活质量、组织支持感、职业使命感等因素有关。本研究纳入 10 篇质性研究文献中 9 篇为外文文献,只有 1 篇为中文文献,研究对象多为国外护士,可能不能准确反映我国护士的职业幸福感体验现状和水平。另外,纳入的文献质量均为 B 级,因此整合结果和真实情况可能存在一定的偏差。这些都有待在今后的研究中进一步完善。

作者声明 本文无实际或潜在的利益冲突

参考文献

- [1] BEKHET A K, ZAUSZNIEWSKI J A, NAKHLA W E. Happiness: theoretical and empirical considerations [J]. Nurs Forum, 2008, 43(1): 12-23.
- [2] SCHULTE P, VAINIO H. Well-being at work - overview and perspective [J]. Scand J Work Environ Health, 2010, 36 (5): 422-429.
- [3] FISHER C D. Happiness at work [J]. Int J Manage Rev, 2010, 12(4): 384-412.
- [4] 杨丽君,李琪,李紫梦,等. 基于 CiteSpace 的护士职业幸福感的可视化分析[J]. 循证护理,2023,9(12):2218-2222.
- [5] 周志庆,王营营,陶秀彬,等. 护士职业幸福感、心理资本对工作投入的影响分析 [J]. 齐齐哈尔医学院学报,2020,41(5): 652-656.
- [6] 谢文静,孙国珍,高敏,等. 心血管内科护士决策疲劳与职业幸福感现状及其相关性分析 [J]. 中国医药导报,2022,19 (26): 43-46.
- [7] 詹冰清,凌芳,关雪. 组织承诺在护士职业幸福感与工作满意度间的中介效应[J]. 护理实践与研究,2022,19(19):2879-2883.
- [8] WREN -LEWIS S, ALEXANDROVA A. Mental health without well-being[J]. J Med Philos, 2021, 46(6): 684-703.
- [9] 胡雁,郝玉芳. 循证护理学 [M]. 2 版. 北京: 人民卫生出版社,2018: 157-174.
- [10] JOANNA BRIGGS INSTITUTE. Joanna Briggs Institute reviewer' manual [EB/OL] . [2023-08-20]. <http://joannabriggs.org/assets/docs/sumari/RevoewersManual-2014.pdf>.
- [11] MUNN Z, PORRITT K, LOCKWOOD C , et al. Establishing confidence in the output of qualitative research synthesis:the ConQual approach[J]. BMC Med Res Methodol, 2014, 14: 108.
- [12] HANSEN A, TUTTAS C. Lived travel nurse and permanent staff nurse pandemic work experiences as influencers of motivation, happiness, stress, and career decisions:a qualitative study [J]. Nurs Adm Q, 2022, 46(3): 245-254.
- [13] VAN DIEPEN C, VESTJENS L, NIEBOER A P , et al. Nursing home staff perceptions of well-being during the COVID-19 pandemic : a qualitative study [J]. J Adv Nurs, 2023, 79 (10): 3866-3875.
- [14] ABLETT J R, JONES R S. Resilience and well-being in palliative care staff:a qualitative study of hospice nurses' experience of work[J]. Psychooncology, 2007, 16(8): 733-740.
- [15] SCHON PERSSON S, NILSSON LINDSTROM P, PETTERSSON P, et al. Resources for work-related well-being:a qualitative study about healthcare employees' experiences of relationships at work[J]. J Clin Nurs, 2018, 27(23/24): 4302-4310.
- [16] WOOD E, KING R, ROBERTSON S, et al. Sources of satisfaction, dissatisfaction and well-being for UK advanced practice nurses:a qualitative study[J]. J Nurs Manag, 2021, 29(5): 1073-1080.
- [17] CALKINS K, GUTTORPMSON J, MCANDREW N S, et al. The early impact of COVID-19 on intensive care nurses' personal and professional well-being:a qualitative study[J]. Intensive Crit Care Nurs, 2023, 76: 103388.
- [18] MOZAFFARI N, PEYROVI H, NAYERI N D. The social well-being of nurses shows a thirst for a holistic support:a qualitative study[J]. Int J Qual Stud Health Well-being, 2015, 10: 27749.
- [19] ADAMS A M N, CHAMBERLAIN D, GILES T M. Understanding how nurse managers see their role in supporting ICU nurse well-being:a case study[J]. J Nurs Manag, 2019, 27(7): 1512-1521.

(下转第 384 页)

- 怠现状及其影响因素分析 [J]. 中国全科医学, 2018, 21(2): 223-231.
- [14] 王霞, 金志蓉, 赵宝龙, 等. 护理人员工作场所暴力与工作倦怠调查分析 [J]. 护理学杂志, 2015, 30(12): 15-17.
- [15] 郭玲, 崔瑛, 郝凯军, 等. 山东省感染性疾病科护士工作压力及工作倦怠的现状及其影响因素研究 [J]. 中华护理杂志, 2018, 53(12): 1444-1450.
- [16] 宋晶, 黄好华. 临床护理人员组织伦理气氛对职业倦怠的影响 [J]. 护理研究, 2020, 34(19): 3487-3489.
- [17] 朱靖, 胡丹, 李静娴, 等. 新冠疫情背景下医务人员职业倦怠影响因素分析 [J]. 东南大学学报 (医学版), 2020, 39(6): 747-752.
- [18] 薛玲, 顾昕, 庞淑兰, 等. 唐山市某医院护士职业倦怠现状及影响因素分析 [J]. 中国工业医学杂志, 2010, 23(6): 447-450.
- [19] 徐玲琳. 工作环境和人格特征及应对方式对护士工作倦怠的影响 [J]. 护理研究, 2012, 26(18): 1652.
- [20] 刘慧婷, 郑柏宁, 卢映君, 等. 广州市 166 名护士工作倦怠及其影响因素分析 [J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2019, 37(8): 576-580.
- [21] 单亚楠, 周钰, 董丽, 等. 秦皇岛市 200 名低年资护士职业倦怠现状分析 [J]. 工业卫生与职业病, 2020, 46(5): 403-405.
- [22] 伍小凡, 刘立志. 医院聘用护士职业倦怠与应对方式的关系 [J]. 解放军护理杂志, 2012, 29(10): 16-18.
- [23] 王慧, 刘华平. 北京市三级甲等综合医院护士工作倦怠及其影响因素的研究 [J]. 中华护理杂志, 2011, 46(3): 298-299.
- [24] 姜兆权, 张会君. 护理人员心理授权、角色压力源与职业倦怠的关系 [J]. 中华行为医学与脑科学杂志, 2016, 25(3): 267-270.
- [25] 周艳辉, 侯爱和, 李文菁. 护士心理契约与工作倦怠的相关性分析 [J]. 护理学杂志, 2014, 29(20): 71-74.
- [26] 叶兰英, 樊春雷, 王利刚, 等. 某三甲综合医院临床护士职业倦怠现状及影响因素分析 [J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2017, 35(10): 754-758.
- [27] 常青, 李思, 刘秋秋, 等. 313 名女护士工作倦怠及其影响因素分析 [J]. 中国全科医学, 2010, 13(28): 3208-3210.
- [28] 娄小平, 朱伟. 河南省某医院护士工作倦怠与工作压力调查 [J]. 郑州大学学报 (医学版), 2010, 45(5): 823-826.
- [29] 肖晓玲, 胡秋秋, 刘玉萍, 等. 护士职业获益感及其对职业倦怠影响的研究 [J]. 中国护理管理, 2014, 14(1): 56-60.
- [30] 王海洋, 蒲俊材, 李鹏飞, 等. 我国西部地区神经内科医师职业倦怠现状及其影响因素 [J]. 环境与职业医学, 2017, 34(8): 693-697.
- [31] 王理瑛, 侯燕, 颜萍. 合同护士工作倦怠影响因素的相关性研究 [J]. 护理学杂志, 2008(18): 49-51.
- [32] 曹晓翼, 陆丽清, 刘晓虹. 专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应 [J]. 中华护理杂志, 2010, 45(11): 965-968.
- [33] 王惠, 张宇. 精神科医生职业倦怠及相关因素分析 [J]. 中国临床心理学杂志, 2009, 17(1): 112-114.
- [34] 李大勇, 张赫楠, 张雪, 等. 精神科工作场所暴力防范对策探讨 [J]. 中国医院管理, 2017, 37(10): 48-49.
- [35] 姜文海. 精神病专科医院创新发展的路径与思考 [J]. 中国医院管理, 2014, 34(10): 60-62.
- [36] 刘留留. 医务人员职业紧张致职业枯竭的影响因素研究 [D]. 南京: 东南大学, 2018.
- [37] 张涛, 罗昊宇, 张华玲. 我国公立医院规模扩张特点及控制策略研究 [J]. 中国卫生产业, 2018, 15(9): 180-182.
- [38] 方来英. 我国公立医院规模扩张的现状与对策 [J]. 中华医院管理杂志, 2019, 35(3): 177-180.

收稿日期: 2023-10-10

(上接第 378 页)

- [20] BUTCHER I, MORRISON R, WEBB S, et al. Understanding what wellbeing means to medical and nursing staff working in paediatric intensive care: an exploratory qualitative study using appreciative inquiry [J]. BMJ Open, 2022, 12(4): e056742.
- [21] 王雪琴, 王丽, 李远珍, 等. 积极心理学框架下急诊科护士职业幸福感的质性研究 [J]. 护理学杂志, 2016, 31(8): 81-84.
- [22] 许若兰. 论情绪管理 [J]. 理论与改革, 2001(6): 83-84.
- [23] 罗昌春, 纪冬梅, 赵妍妍, 等. ICU 护士情绪管理现状及其影响因素分析 [J]. 护理研究, 2021, 35(6): 996-1001.
- [24] 陈芳, 周岚, 王利英. 新入职护士情绪管理能力与职业认同感的相关性分析 [J]. 护理与康复, 2022, 21(8): 42-45.
- [25] 方慧, 管嘉贝, 张慧敏, 等. 上海市社区护士情绪管理现状及影响因素分析 [J]. 职业与健康, 2020, 36(4): 526-529.

- [26] PARK S K, LEE K S. Factors associated with quality of life of clinical nurses: a cross-sectional survey [J]. Int J Environ Res Public Health, 2023, 20(3): 1752.
- [27] 董笑雨, 胡珊博, 邵佩, 等. 职业幸福感在军队医院护士社会支持与生活质量间的中介作用 [J]. 西北国防医学杂志, 2021, 42(7): 620-624.
- [28] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived organizational support: a review of the literature [J]. J Appl Psychol, 2002, 87(4): 698-714.
- [29] 陶媛, 石蕊, 李敏嘉, 等. 临床护士工作投入、抗逆力和组织支持感相关分析 [J]. 卫生职业教育, 2023, 41(16): 145-149.

收稿日期: 2023-11-07