

• 调查报告 •

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2024.17.019

网络首发 [https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20240508.1439.008\(2024-05-08\)](https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20240508.1439.008(2024-05-08))

南京市男护士组织承诺与职业倦怠相关性分析

杨明,熊兴林[△],张玲

(南京医科大学附属明基医院急诊科,南京 210019)

[摘要] **目的** 评估南京市医院男护士的组织承诺与职业倦怠现状,分析组织承诺对职业倦怠的影响效果。**方法** 选取 2022 年 3—8 月在南京市各区医院工作的 349 名男护士,采用一般人口学资料问卷、中文版 Maslach 工作倦怠量表和中国职工组织承诺量表展开问卷调查,采用 Pearson 相关性分析组织承诺与职业倦怠的关系。**结果** 全部调查对象的中文版 Maslach 工作倦怠量表 3 个维度得分处于较高水平,明显高于常模 ($P < 0.05$);中国职工组织承诺量表各维度得分也处于较高水平。男护士情感衰竭和去人格化与情感承诺、规范承诺、理想承诺和组织承诺总分呈负相关 ($P < 0.001$),与机会承诺呈正相关 ($P < 0.05$);男护士低个人成就感与情感承诺、机会承诺呈负相关 ($P < 0.001$),与规范承诺、理想承诺和组织承诺总分呈正相关 ($P < 0.001$)。**结论** 南京地区男护士职业倦怠处于高度倦怠水平,组织承诺也处于较高水平。要针对性地给予男护士职业认同感和给予工作满意度低的男护士特别关注,以减少职业倦怠的发生。

[关键词] 男护士;职业倦怠;组织承诺;现状;相关性**[中图分类号]** R471**[文献标识码]** A**[文章编号]** 1671-8348(2024)17-2663-05

Analysis on correlation between organizational commitment and job burnout of male nurses in Nanjing city*

YANG Ming, XIONG Xinglin[△], ZHANG Ling

(Department of Emergency, the Affiliated BenQ Hospital of Nanjing Medical University, Nanjing, Jiangsu 210019, China)

[Abstract] **Objective** To evaluate the status quo of organizational commitment and job burnout of male nurses in Nanjing Municipal hospitals, and to analyze the effect of organizational commitment on job burnout. **Methods** A total of 349 male nurses working in the hospitals of various districts in Nanjing city from March to August 2022 were selected. The general demographic data questionnaire, Chinese version of nurses' job burnout questionnaire and organizational commitment scale of Chinese workers were used to conduct a questionnaire survey. The Pearson correlation was used to analyze the relationship between organizational commitment and job burnout. **Results** The scores of three dimensions of job burnout in the Chinese version of Maslach job burnout scale were at a high level, which was significantly higher than that in the norm ($P < 0.05$); the score of various dimensions in the organizational commitment of Chinese workers scale also were in the higher level. The emotional exhaustion and depersonalization of male nurses were negatively correlated with the total scores of emotional commitment, normative commitment, ideal commitment and organizational commitment ($P < 0.001$), and significantly positively correlated with the opportunity commitment ($P < 0.05$). The low personal accomplishment sense of male nurses was negatively correlated with emotional commitment and opportunity commitment ($P < 0.001$), and positively correlated with the total scores of normative commitment, ideal commitment and organizational commitment ($P < 0.001$). **Conclusion** The job burnout of male nurses in Nanjing area is at a high level, and the organizational commitment is at a high level. It is necessary to give special attention to male nurses with professional identity and low job satisfaction in order to reduce the occurrence of job burnout.

[Key words] male nurses; job burnout; organizational commitment; status quo; correlation

* 基金项目:江苏省医院协会/江苏现代医院管理研究中心 2023 年度医院管理创新研究课题(JSYGY-3-2023-403);江苏省老年健康 2023 年度科研项目(LKM2023029)。 [△] 通信作者, E-mail: Yuky. Xiong@benqmedicalcenter.com。

职业倦怠是指在工作能力上胜任,但是却丧失工作动力的情况下出现的身心疲惫与耗竭,会影响工作效率和质量,甚至会导致职业生涯的停滞或倒退^[1]。李乃艳等^[2]研究指出,我国 56.3%的护士存在轻度及以上职业倦怠,2.5%的临床护士存在重度职业倦怠。组织承诺是指组织对员工做出的一系列承诺,以重燃员工的工作热情,激励员工为组织的长期发展和目标共同努力^[3]。组织承诺包括对员工职业发展、薪酬福利、工作环境、管理制度等方面的承诺,以及对员工个人、家庭生活的关注和支持。通过兑现组织承诺,可以提高员工的工作满意度和忠诚度。组织承诺是促进组织稳定发展、凝聚员工的重要手段,最终使得员工不愿离开组织,它反映了雇主与员工的心理契约,对员工的忠诚度具有较好的导向作用^[3-5]。组织承诺与职业倦怠有着密切联系,然而当前研究中很少有关于男护士群体组织承诺和职业倦怠相关性的探索,因此,本研究对男护士的组织承诺和职业倦怠进行调查研究并探讨二者间的关系,旨在为护理人力管理工作提供參考。

1 资料与方法

1.1 一般资料

2022 年 3—8 月采用滚雪球抽样的方法,通过互联网问卷发放平台对南京地区各等级医院的护士进行问卷调查。纳入标准:(1)注册护士;(2)男性;(3)工作单位在南京地区;(4)从事临床护理工作>2 年;(5)自愿参加本研究。排除标准:(1)未取得护士执照;(2)进修护士或实习生。最终纳入 349 名男护士,平均年龄(26.28±4.05)岁,一般资料见表 1。

表 1 349 名男护士一般资料(<i>n</i> =349)		
项目	例数(<i>n</i>)	占比(%)
婚姻状况		
有配偶	128	36.7
无配偶	221	63.3
学历		
大专	198	56.7
本科	143	41.0
研究生	8	2.3
医院等级		
三级甲等	227	65.0
三级乙等	33	9.5
二级甲等及以下	89	25.5
编制		
在编	102	29.2
非编	247	70.8
职称		
护士	223	63.9
护师	108	30.9

续表 1 349 名男护士一般资料(<i>n</i> =349)		
项目	例数(<i>n</i>)	占比(%)
主管护师	18	5.2
职务		
临床护士	303	86.8
护理组长/带教	19	5.4
护士长/副护士长	16	4.6
其他	11	3.2
科室		
手术室	96	27.5
急诊	122	35.0
病房	67	19.2
血透室	10	2.9
门诊	14	4.0
护理部	8	2.3
其他	32	9.2
夜班数		
无夜班	135	38.7
每周 1~2 个夜班	179	51.3
每周 3 个夜班及以上	35	10.0
工龄		
3~5 年	239	68.5
>5~10 年	88	25.2
>10~15 年	18	5.2
>15~20 年	2	0.6
>20 年	2	0.6
年薪		
≤3 万元	45	12.9
>3~5 万元	48	13.8
>5~10 万元	127	36.4
>10~15 万元	101	28.9
>15~20 万元	23	6.6
>20 万元	5	1.4

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般人口学资料问卷

一般人口学资料问卷由研究者在查阅大量参考文献后自制,邀请相关的权威专家、护士长及工作经验丰富的护理人员修订而成。主要包含受试者的社会人口学资料和职业相关资料。社会人口学资料包括婚姻情况、学历。职业相关资料包括医院等级、编制、职称、职务、科室、夜班数、工龄、薪酬等。

1.2.1.2 中文版 Maslach 工作倦怠量表

中文版 Maslach 工作倦怠量表^[6]包括情感衰竭、去人格化和低个人成就感 3 个维度共 22 个条目,量表采用 Likert7 级评分法。该量表内部一致性 Cronbach's α 系数分别为 0.87、0.86、0.78。该量表在本调查中的 Cronbach's α 系数为 0.90。

1.2.1.3 中国职工组织承诺量表

中国职工组织承诺量表由凌文铨等^[7]研制及修订,包含情感承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺、机会承诺 5 个维度,共 25 个条目,量表采用 Likert4 级评分法,受试者的回答从“完全不符合”到“完全符合”分别对应 1~4 分,总得分为各条目得分之和,总得分在 25~120 分,总得分越高表明受试者组织承诺越高。该量表内部一致性 Cronbach's α 系数分别为 0.833、0.791、0.765、0.741、0.697,该量表在本调查中的 Cronbach's α 系数为 0.893。

1.2.2 调查方法

由于本调查主要针对男护士的真实心理活动,为了确保答题者能实事求是地表达自己的看法,研究者将纸质问卷上传至问卷星,生成在线填写版本,并将所有的题目设置为必答题。被调查者只有完成所有题项后才可提交问卷。为保障调查结果的私密性,与所有参与问卷填写的男护士签订保密协议。问卷填写过程不涉及任何形式的实名认证环节,且每个 IP 地址仅能填写一套问卷,每套问卷可填写最长时间为 30 min。

1.2.3 质量控制

(1)开展调查前,选取某三级医院 50 名医护人员进行纸质版问卷预填写,以及时发现填写时可能出现的问题,对预调查填写过程中出现的问题进行汇总整理,并作出适当改进;(2)在问卷中间设置一些与本研究内容无关的常识题,便于筛选出有效问卷;(3)问卷提交期间,如系统监测出漏填题项,会显示提交失败,并跳转至对应位置;(4)对于单份问卷填写时间 ≤ 3 min 者或常识题作答随意者,不纳入最终分析问卷之列;(5)确定所有收到调查材料的对象均为在本次研究期间不会离职,可全程参与的在职医务工作者;(6)所有题项均由被调查者本人独立作答,填写结果严格遵循自身真实情况。对所有顺利提交的问卷进行整理、筛选,最终得到有效问卷 349 份,有效回收率 100%。

1.3 统计学处理

采用 Excel2021 软件建立数据表格,采用 SPSS25.0 软件分析数据,符合正态分布的计量资料以 $\bar{x}\pm s$ 表示,比较采用独立样本 t 检验,采用 Pearson 相关性分析组织承诺与职业倦怠的关系,检验水准 $\alpha=0.05$,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结 果

2.1 男护士职业倦怠及组织承诺各维度得分

349 名男护士中文版 Maslach 工作倦怠量表 3 个维度的得分均处于较高水平,量表的 3 个维度得分也均明显高于常模^[8],差异有统计学意义($P<0.001$),见表 2。中国职工组织承诺量表各维度得分也均处于较高水平,其中理想承诺维度得分最高,机会承诺维度得分最低,见表 3。

2.2 男护士职业倦怠和组织承诺的相关分析结果

经 Pearson 相关分析,男护士情感衰竭和去人格化与情感承诺、规范承诺、理想承诺和组织承诺总分呈负相关($P<0.001$),与机会承诺呈正相关($P<0.05$);男护士低个人成就感与情感承诺、机会承诺呈负相关($P<0.001$),与规范承诺、理想承诺和组织承诺总分呈正相关($P<0.001$)。男护士情感衰竭、去人格化和低个人成就感与经济承诺无明显相关性($P>0.05$),见表 4。

表 2 男护士中文版 Maslach 工作倦怠量表各维度得分及与常模比较($n=349,\bar{x}\pm s$,分)

项目	本次得分	常模	t	P
情感衰竭	29.24 $\pm$ 11.88	22.19 $\pm$ 9.53	11.08	<0.001
去人格化	11.85 $\pm$ 6.56	7.12 $\pm$ 5.22	13.49	<0.001
低个人成就感	24.50 $\pm$ 10.50	36.54 $\pm$ 7.34	-21.43	<0.001
总分	65.59 $\pm$ 16.21	65.85 $\pm$ 13.35	-1.29	0.199

表 3 男护士中国职工组织承诺量表各维度得分($n=349,\bar{x}\pm s$,分)

项目	得分	条目均分
情感承诺	13.07 $\pm$ 3.25	2.61 $\pm$ 0.65
规范承诺	13.94 $\pm$ 3.08	2.79 $\pm$ 0.61
理想承诺	14.13 $\pm$ 2.92	2.83 $\pm$ 0.58
经济承诺	11.64 $\pm$ 3.05	2.33 $\pm$ 0.61
机会承诺	10.84 $\pm$ 2.78	2.17 $\pm$ 0.56
总分	63.62 $\pm$ 11.09	2.54 $\pm$ 0.44

表 4 男护士职业倦怠和组织承诺 Pearson 相关统计表(r)

职业倦怠维度	情感承诺	规范承诺	理想承诺	经济承诺	机会承诺	组织承诺总分
情感衰竭	-0.35 ^b	-0.34 ^b	-0.36 ^b	0.05	0.13 ^a	-0.24 ^b
去人格化	-0.31 ^b	-0.32 ^b	-0.33 ^b	0.10	0.20 ^b	-0.19 ^b
低个人成就感	-0.41 ^b	0.38 ^b	0.37 ^b	-0.10	-0.17 ^b	0.25 ^b

^a: $P<0.05$,^b: $P<0.001$ 。

3 讨 论

3.1 男护士的职业倦怠现状

本研究对 349 名男护士的调查显示,男护士中文版 Maslach 工作倦怠量表 3 个维度均处于较高水平,且明显高于常模,这与以往研究结果相似^[9-11]。可能由于目前护理行业仍以女性为主导,男护士职业成就感欠缺、心理压力等导致职业倦怠水平高于普通护士^[12]。本研究中情感衰竭与低个人成就感得分较高,魏丽君等^[13]的研究发现,男护士主动选择护理行业仅占 16.88%,存在盲目性,急危重症科室复杂的医患关系,容易与患者及家属产生矛盾,不被尊重和理解,导致男护士个人成就感丢失。另外社会对男护士整体的了解不足,在日常临床工作中会导致误解或者嘲笑,如进行医疗操作时常被拒绝,这些都影像了自尊心很强的男护士群体,从而导致其职业倦怠^[14-15]。最后男护士对职业缺乏认同,在传统观念普遍认为男护士没前途、缺乏男子气概,以及在男性当医生、女性为护士观念的影响下,男护士对职业缺乏认同^[16]。管理者应在关注男护士自我实现与职业发展外,尽量缓解其角色压力^[17];开展灵活排班,构建合理的薪酬激励机制,增加晋升机会,使其对职业充满信心。

3.2 男护士的组织承诺现状

本研究结果显示男护士中国职工组织承诺量表总分为(2.54±0.44)分,表明本研究男护士组织承诺处于较高水平,但同时伴有一定的进步空间。理想承诺体现因个人的发展和对孜孜以求实现梦想的需求而对工作单位的认同^[18]。本研究理想承诺得分最高,可能与本研究 68.5%的男护士工龄在 5 年以下有关。由于在学校刚接受完系统的职业教育,对临床工作和医院充满着憧憬、期望,对实现个人职业价值有更多的期许,因此得分较高。从其他方面来看,男护士的经济承诺和机会承诺相对较低,这可能与男护士是家庭的顶梁柱,高强度的工作与较低的薪酬是导致男护士离职的一个重要原因^[19]。此外,南京地区在全国范围而言属于就业机会比较丰富的城市,对护士来说存在条件更好、更适合的工作单位,因此男护士的机会承诺最低^[20]。提示护理管理者应关注男护士福利待遇的改善,包括各类培训、学习和进修机会,擅于利用物质和精神激励手段^[21],提供良好的工作环境^[22],以期进一步提高男护士的组织承诺水平。

3.3 男护士组织承诺对职业倦怠的影响

男护士情感衰竭和去人格化与情感承诺、规范承诺、理想承诺和组织承诺总分呈负相关($P<0.001$),这与国外学者 YILMAZ 等^[23]研究结果一致。这可能是男护士初期的组织承诺和后期工作烦琐的落差导致的。男护士刚参加工作时单位往往会给男护士进行职业规划,对男护士进行很多承诺,包括男护士职业生涯初期的情感承诺、规范承诺和理想承诺,描绘

男护士职业前景的发展明朗,上升空间大。男护士刚参加工作对工作很投入,随着工作时间的延长,发现护理工作在实际个人职业发展中有许多瓶颈,比如收入、倒夜班,且男护士被社会接纳和认可度低,这些都会导致情感衰竭^[24]。同时男护士可能由事业、人际关系等其他投入成本的牵绊,使其认为离开医院或科室不一定得到更好的归宿,是一种非积极正面的心理状态,因此组织承诺越高,职业倦怠的水平越高;反观情感承诺和规范承诺是男护士对医院或科室的情感和义务的驱使,是内心产生的对医院或科室的认同,这种承诺会促使男护士对医院或者科室产生责任感,从而对其投入时间和资源,并通过努力工作实现个人价值,降低职业倦怠的发生^[25]。同时男护士对职业认可低会使男护士长期具有想转型的想法,从而在自己护理职业中无竞争意识^[25]。男护士的低个人成就感与组织承诺总分、情感承诺、规范承诺和理想承诺呈明显正相关($P<0.001$)。说明男护士感受到较高的规范承诺(即认为自己有责任遵守组织的价值观和规则)和理想承诺(即对组织目标和价值观的认同),以及整体组织承诺水平较高时,他们反而可能表现出较低的个人成就感。这可能是由于高组织承诺的个体对自我期望和组织要求更高,当实际工作成果与这些期望存在差距时,容易产生低个人成就感。与之相反,男护士的低个人成就感与机会承诺呈负相关($P<0.01$)。机会承诺指的是个体留在组织是因为找不到更好的工作机会,这表明当男护士认为留在当前组织是出于机会限制而非真正的组织认同时,更容易感受到低个人成就感^[26]。

综上所述,南京市男护士职业倦怠有待改善,且职业倦怠与组织承诺两者密切相关。男护士在护理工作中被迫切需要,但发展过程中面临着众多挑战。管理者应构建良好的工作氛围,提供职业规划指导、职级晋升等机会,使男护士全身心地投入到护理工作中,提高男护士的体面劳动感,降低职业倦怠水平,进而促进护理事业的发展。本研究研究对象仅来自南京市综合医院,纳入的影响因素较少,可能代表性不足。今后可对多个地区、不同层级医院开展大样本量调查,结合质性或纵向研究更深入地了解男护士组织承诺与职业倦怠的相关性,为促进男护士在护理行业的发展提供参考。

参考文献

[1] 洪梦园,杨金侠,索白莉,等.我国基层卫生人员职业倦怠现状及其影响因素[J].医学与社会,2023,36(5):97-101.
[2] 李乃艳,李凤,邵梅.护士未来时间洞察力在自我效能感与职业倦怠中的中介作用[J].循证护理,2023,9(5):898-903.

- [3] RAWSH R, BANAKHAR M. The relationship between empowerment and organizational commitment from nurse's perspective in the ministry of health hospitals[J]. *Healthcare (Basel)*, 2022, 10(4): 664.
- [4] DONOVAN L M, PAYNE C L. Organizational commitment of nurse faculty teaching in accelerated baccalaureate nursing programs[J]. *Nurs Educ Perspect*, 2021, 42(2): 81-86.
- [5] USLU S F, TERZIOGLU F. Transformational leadership practices of nurse managers: the effects on the organizational commitment and job satisfaction of staff nurses [J]. *Leadersh Health Serv (Bradf Engl)*, 2022, 35(4): 494-505.
- [6] SHENG H, TIAN D, SUN L, et al. Nurse practice environment, perceived organizational support, general well-being, occupational burnout and turnover intention: a moderated multi-mediation model [J]. *Nurs Open*, 2023, 10(6): 3828-3839.
- [7] 凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺的结构模型研究[J]. *管理科学学报*, 2000, 3(2): 76-81.
- [8] 刘莉, 陈晓琳, 孙光辉, 等. 14 所三级甲等医院男护士职业倦怠与职业价值观的相关性研究[J]. *全科护理*, 2018, 16(27): 3427-3430.
- [9] 安士阳. 精神科男护士心理弹性与职业倦怠的相关分析[J]. *精神医学杂志*, 2021, 34(2): 145-149.
- [10] 张鸿敏, 孟祥丽, 李伟, 等. 男护士职业应激与职业倦怠的相关性研究[J]. *中华现代护理杂志*, 2021, 27(20): 2739-2743.
- [11] 王立新, 商全梅, 王云文, 等. 三级医院 ICU 男护士职业倦怠现状及相关因素分析[J]. *卫生职业教育*, 2022, 40(12): 111-113.
- [12] 汪池, 吕小红, 鲍娟, 等. 安徽省男性护士执业环境、职业倦怠感和职业认同感相关性分析[J]. *职业与健康*, 2023, 39(15): 2021-2025.
- [13] 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.
- [14] 罗涛, 殷鹭, 张先艳, 等. 男护士离职原因及管理[J]. *护理研究*, 2023, 37(8): 1503-1504.
- [15] 代帅涛, 侯依妹, 李向华. 男护士职业倦怠现状及影响因素的研究[J]. *心理月刊*, 2023, 18(6): 213-215, 221.
- [16] 赵方, 张俊梅, 刘荣勋, 等. 男护士体面劳动感与工作嵌入的相关性分析[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(6): 88-91.
- [17] 贾玉臻, 薛艳, 刘敏, 等. 叙事团体辅导对男护士职业生涯规划的影响[J]. *中华护理杂志*, 2022, 57(6): 724-729.
- [18] 王亚飞, 张青, 刘宇苗, 等. 职业韧性在护士心理一致感与组织承诺之间的中介作用[J]. *中国社会医学杂志*, 2023, 40(2): 196-200.
- [19] 刘小敏, 王婧, 辛霞, 等. 陕西省护士执业环境现状调查与影响因素分析[J]. *中国卫生质量管理*, 2023, 30(1): 44-48.
- [20] 徐慧, 巢健茜. 南京市临床护士职业认同的潜在剖面分析[J]. *医学与社会*, 2023, 36(6): 53-58.
- [21] 张庚华, 凌华, 李三云, 等. 公益志愿服务对男护士自我价值及职业认同影响的质性研究[J]. *宜春学院学报*, 2023, 45(3): 71-74, 106.
- [22] 王思钰, 刘昊, 吕冬梅, 等. 护士长工作嵌入、组织承诺与角色绩效的关系研究[J]. *中国医院管理*, 2019, 39(7): 66-68.
- [23] YILMAZ G, KIRAN S, BULUT H K. The mediating role of nurse-physician collaboration in the effect of organizational commitment on turnover intention[J]. *J Interprof Care*, 2023, 37(1): 66-72.
- [24] 张蔚青, 顾秋莹, 赵亚诺, 等. 上海地区男护士离职意愿现状及相关因素分析[J]. *中华现代护理杂志*, 2020, 26(11): 1471-1476.
- [25] 王玮, 王佳. 口腔门诊护士职业认同现状及其与职业倦怠和组织感情承诺的相关性[J]. *国际护理学杂志*, 2023, 42(15): 2723-2727.
- [26] 张浩, 孟亚, 郭燕. 河南省男护士工作满意度与职业倦怠的现状调查[J]. *解放军护理杂志*, 2016, 33(5): 23-25.

(收稿日期: 2023-12-18 修回日期: 2024-03-22)

(编辑: 姚雪)