

## • 调查报告 •

感染科护士工作满意度在医院伦理氛围与  
隐性缺勤中的中介效应\*郑蕾<sup>1</sup>, 魏万宏<sup>1△</sup>, 宋科<sup>2</sup>, 薛会元<sup>2</sup>, 薛亚娟<sup>2</sup>, 陈艳艳<sup>2</sup>, 王彦杰<sup>2</sup>, 宋向彩<sup>2</sup>[1. 郑州大学护理与健康学院, 河南 郑州 450001; 2. 河南中医药大学第五临床  
医学院(郑州人民医院), 河南 郑州 450000]

**[摘要]** 目的 了解感染科护士医院伦理氛围现状, 探讨医院伦理氛围对感染科护士隐性缺勤的影响, 分析护士工作满意度在医院伦理氛围和隐性缺勤之间的中介效应。方法 运用便利抽样法于 2022 年 10 月至 2023 年 4 月选取河南省三级甲等医院感染科护士 215 人, 采用自行设计的一般资料调查表、斯坦福隐性缺勤简式量表、汉化版医院伦理氛围量表、护士工作满意度调查问卷对符合纳入标准的感染科护士进行问卷调查。结果 护士隐性缺勤总分为(18.81±5.11)分、医院伦理氛围总分为(93.77±27.40)分、护士工作满意度总分为(129.92±27.43)分。隐性缺勤与医院伦理氛围呈负相关( $r=-0.610, P<0.001$ ), 隐性缺勤与工作满意度呈负相关( $r=-0.499, P<0.001$ ), 工作满意度与医院伦理氛围呈正相关( $r=0.392, P<0.001$ )。护士工作满意度在医院伦理氛围与隐性缺勤中起间接中介作用( $\beta=-0.136, P<0.001$ ), 中介效应占比为 21%。结论 感染科护士工作满意度在医院伦理氛围与隐性缺勤间发挥中介作用, 可通过提高护士工作满意度降低隐性缺勤率。

**[关键词]** 感染科护士; 隐性缺勤; 医院伦理氛围; 工作满意度; 中介效应

DOI:10.3969/j.issn.1009-5519.2024.06.020

中图法分类号:R192.6;R-052

文章编号:1009-5519(2024)06-0994-06

文献标识码:A

Mediating effect of job satisfaction of nurses in infection department on  
hospital ethical atmosphere and hidden absenteeism\*ZHENG Lei<sup>1</sup>, WEI Wanhong<sup>1△</sup>, SONG Ke<sup>2</sup>, XUE Huiyuan<sup>2</sup>, XUE Yajuan<sup>2</sup>,  
CHEN Yanyan<sup>2</sup>, WANG Yanjie<sup>2</sup>, SONG Xiangcai<sup>2</sup>

(1. School of Nursing and Health, Zhengzhou University, Zhengzhou, Henan 450001, China;

2. The Fifth Clinical College of Henan University of Chinese Medicine/Zhengzhou  
People's Hospital, Zhengzhou, Henan 450000, China)

**[Abstract]** **Objective** To understand the current situation of hospital ethical atmosphere of nurses in infectious department, explore the influence of hospital ethical atmosphere on latent absenteeism of nurses in infectious department, and analyze the mediating effect of nurses' job satisfaction between hospital ethical atmosphere and latent absenteeism. **Methods** A total of 215 nurses in the department of infection were selected by convenience sampling method in tertiary hospitals in Henan province, and the self-designed general data questionnaire, the Stanford Presenteeism Scale, Chinese version of hospital ethical atmosphere scale and nurses' job satisfaction questionnaire were used to investigate the nurses in the department of infection who met the inclusion criteria. **Results** The total score of nurses' hidden absenteeism was(18.81±5.11)points, the total score of hospital ethical atmosphere was(93.77±27.40)points, and the total score of nurses' job satisfaction was(129.92±27.43)points. In this group, hidden absenteeism was negatively correlated with hospital ethical atmosphere( $r=-0.610, P<0.001$ ), hidden absenteeism was negatively correlated with job satisfaction( $r=-0.499, P<0.001$ ), and job satisfaction was positively correlated with hospital ethical atmosphere( $r=0.392, P<0.001$ ). Nurses' job satisfaction played an indirect mediating role in hospital ethical atmosphere and hidden absenteeism( $\beta=-0.136, P<0.001$ ), and the mediating effect accounted for 21%. **Conclusion** The job satisfaction of nurses in infection department plays a mediating role between hospital ethical atmosphere and hidden absenteeism, and can reduce the rate of hidden absenteeism by improving the job satisfaction of nurses.

**[Key words]** Nurses of department of infection; Hidden absenteeism; Hospital ethical atmosphere;

\* 基金项目:河南省医学教育研究项目(Wjlx2021419)。

作者简介:郑蕾(1984—), 硕士研究生在读, 主管护师, 主要从事医学教育、内科护理方面的研究。△ 通信作者, E-mail: zdwzh@zzu.

## Job satisfaction; Mediating effect

隐性缺勤是指员工工作时处于在岗状态,因个人生理或心理等问题导致其工作投入感不足、工作效率低下<sup>[1]</sup>。隐性缺勤在医护行业中的发生率明显高于其他行业,是普通职工的 3~4 倍<sup>[2-3]</sup>。感染科护士长期处于特殊的工作环境中,随时面临可能发生职业暴露而感染的风险<sup>[4]</sup>。有研究显示,约 55.6% 的护士存在隐性缺勤现象。隐性缺勤发生率与护理服务质量显著相关,甚至会导致护理差错倍增<sup>[5-6]</sup>。医院伦理氛围是空间或组织文化的一部分,通过调整医院的组织伦理氛围可以降低医护人员的隐性缺勤率<sup>[7]</sup>。目前,护士对医院伦理氛围的感知已引起众多学者的关注,医院伦理氛围与道德困境、工作投入、工作绩效、离职意向等方面的研究显示,医院管理者应高度重视并提高护士对医院伦理氛围的感知水平,逐步提升护理服务质量、工作满意度及护理团队的稳定性<sup>[8-11]</sup>。工作满意度是指个人对工作后的评价所产生的一种积极或愉悦的情绪状态,严重影响个人留任或离职意愿,医院伦理氛围和隐性缺勤可能会对其产生一定的影响<sup>[12]</sup>。本研究将探讨医院伦理氛围对隐性缺勤的影响,以及感染科护士工作满意度在两者之间的中介效应,为医院管理者制定针对性干预措施,降低护士隐性缺勤率,提高护士工作满意度,感知良好的医院伦理氛围提供理论依据。

### 1 资料与方法

**1.1 研究对象** 采用便利抽样法,于 2022 年 10 月至 2023 年 4 月抽取河南省三级甲等医院感染科护士 215 人为研究对象。纳入标准:(1)取得护士执业资格证,且在感染科工作大于或等于 1 年的临床护士;(2)调查期间在岗工作;(3)1 年内未受过行政处分;(4)知情同意参加本研究。排除标准:(1)非调查医院的护士,如进修、实习等;(2)科室护士长、轮转护士;(3)近 1 年内请假超过 3 个月的护士。样本量以条目数 5~10 倍为计数,假设正式调查过程存在 20% 无效样本,需纳入样本 161~316 例。本研究通过郑州大学生命科学伦理审查委员会审批(ZZUIRB-2023-262)。

### 1.2 研究工具

**1.2.1 一般资料调查问卷** 在查阅文献的基础上,根据研究目的自行设计,包括护士的年龄、性别、学历、职称、科室、在本科室工作年限、本科室床护比、婚姻状况、子女数量、性格特征、人事关系、月收入 12 个基本信息。

**1.2.2 斯坦福隐性缺勤简式量表(SPS-6)** SPS-6<sup>[13]</sup>共 6 个条目,包含工作经历(条目 1、3、4)和工作受限(条目 2、5、6)2 个维度。采用 Likert5 级评分法对其选项进行赋值,完全不同意为 1 分,比较不同意为 2 分,不确定为 3 分,比较同意为 4 分,完全同意为 5 分,其中有 2 个条目(条目 5、6)为反向计分。总分 6~30 分,得分越高,说明护士隐性缺勤程度越高,由隐性缺勤导致的生产力损失也越多。该量表

Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.76。

**1.2.3 汉化版医院伦理氛围量表(HECS)** HECS 由王璐<sup>[14]</sup>于 2018 年汉化,主要用来测评护士对医院伦理氛围的感知状况,包含 5 个维度:与护士、患者、医生、管理者、医院的关系,共 25 个条目。量表采用 Likert5 级评分法,1 分为完全不是,5 分为完全是的,各条目得分相加得总分,总分 25~125 分,得分越高说明护士感知到的医院伦理氛围越好。该量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.915。

**1.2.4 护士工作满意度调查问卷** 采用陶红等<sup>[15]</sup>研制的护士工作满意度量表,包含 8 个维度、38 个项目[工资及福利(4 个项目)、家庭和工作的平衡(2 个项目)、与同事关系(5 个项目)、管理(7 个项目)、工作负荷(7 个项目)、个人成长及发展(4 个项目)、工作本身(4 个项目)、工作被认可(5 个项目)]。量表采用 Likert5 级计分法,“非常满意”“满意”“不确定”“不满意”“非常不满意”依序赋值 5~1 分。分数越高,表示护士工作满意程度越高。此量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.815。

**1.3 资料收集及质量控制方法** 本研究采用问卷星制作电子问卷,问卷链接:<https://www.wjx.cn/vm/QaicBA1.aspx>,经过反复测试确保电子问卷与纸质版问卷内容相一致。由研究者向医院护理部阐述研究目的与内容,取得支持后,由护士长将电子问卷二维码发放至科室护士专用工作群,符合要求的护士自愿填写并提交。问卷填写说明使用统一的指导用语,说明调查目的、填写方法及注意事项,对于填写完整并提交问卷的人员视为同意参加本研究。每个手机 IP 地址只允许填写 1 次;若有遗漏,系统会自动提醒,直至信息填写完整才能提交问卷,保证问卷的完整性。本次问卷调查采用匿名填写方式,保证调查对象不受其他因素影响。问卷内容最终通过系统自动生成 Excel2010 表格,避免人工输入存在的误差。数据生成后由 2 名研究员对数据进行逐一筛查,对答案存在明显逻辑错误、答题时间短于 3 min、任意量表规律作答的异常问卷进行剔除。共收集问卷 240 份,回收有效问卷 215 份,有效回收率为 89.6%。

**1.4 统计学处理** 利用 EpiData3.1 软件建立数据库,双人录入问卷结果并校对,采用 SPSS26.0 统计软件分析数据。计数资料用百分比进行描述,计量资料用  $\bar{x} \pm s$  进行描述;使用 Pearson 相关分析探讨隐性缺勤、医院伦理氛围及工作满意度之间的相关性;使用 Amos23.0 构建结构方程模型进行中介效应分析,使用 Bootstrap 法进行中介效应检验,极大似然估计法进行参数估计,并根据模型拟合效果指标进行模型调整。检验水准为  $\alpha = 0.05$ 。  $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

## 2 结果

**2.1 调查对象的一般资料** 见表 1。

表 1 调查对象的一般资料

变量	构成 [n(%)]	变量	构成 [n(%)]
年龄(岁)		人事关系	
≤20	1(0.47)	合同制	57(26.51)
>20~30	62(28.84)	人事代理	117(54.42)
>30~40	117(54.42)	正式在编	41(19.07)
>40~50	28(13.02)	职称	
>50	7(3.26)	副主任护师及以上	10(4.65)
性别		护师	57(26.51)
男	2(0.93)	护士	22(10.23)
女	213(99.07)	主管护师	126(58.60)
工作年限(年)		婚姻状况	
≤5	75(34.88)	离异	4(1.86)
>5~10	54(25.12)	未婚	50(23.26)
>10~15	50(23.26)	已婚	161(74.88)
>15~20	25(11.63)	子女数(个)	
>20	11(5.12)	0	69(32.09)
开放床位(张)		1	80(37.21)
≤20	19(8.84)	≥2	66(30.70)
>20~30	13(6.05)	学历	
>30~40	58(26.98)	中专	1(0.47)
>40~50	65(30.23)	大专	33(15.35)
>50~60	12(5.58)	本科	179(83.26)
>60~70	2(0.93)	研究生及以上	2(0.93)
>70	46(21.40)	月收入(含奖金,元)	
护士数(人)		≤3 000	51(23.72)
≤10	65(30.23)	>3 000~5 000	57(26.51)
>10~20	139(64.65)	>5 000~7 000	30(13.95)
>20~30	8(3.72)	>7 000~9 000	39(18.14)
>30	3(1.40)	>9 000~11 000	23(10.70)
性格特征		>11 000~13 000	15(6.98)
和平型(平易近人)	108(50.23)		
活泼型(积极乐观)	73(33.95)		
力量型(果断坚决)	23(10.70)		
完美型(有计划、条理)	11(5.12)		

**2.2 调查对象隐性缺勤、医院伦理氛围、护士工作满意度得分情况** 215 名感染科护士隐性缺勤、医院伦理氛围、工作满意度总分分别为(18.81±5.11)、(93.77±27.40)、(129.92±27.43)分。各维度得分见表 2。

**2.3 感染科护士隐性缺勤、医院伦理氛围、护士工作满意度相关性分析** Pearson 相关分析结果显示,隐性缺勤与医院伦理氛围呈负相关( $r = -0.610, P < 0.001$ ),隐性缺勤与工作满意度呈负相关( $r = -0.499, P < 0.001$ ),工作满意度与医院伦理氛围呈正相关( $r = 0.392, P < 0.001$ )。

**2.4 感染科护士隐性缺勤影响因素多重线性回归分析** 将可能对隐性缺勤存在影响的因素纳入多因素

分析,通过多重线性回归分析,纳入的协变量有年龄、性别、工作年限、开放床位、护士数、性格特征、人事关系、职称、婚姻状况、子女数、学历、月收入,分类变量赋值及哑变量化见表 3,经协变量调整后的隐性缺勤影响因素分析结果见表 4,其中纳入的协变量对隐性缺勤有影响的只有开放床位,标准化回归系数(95%可信区间)[ $\beta(95\%CI)$ ]0.16(0.06~0.26)。经协变量调整后,伦理氛围和工作满意度对隐性缺勤影响的 $\beta(95\%CI)$ 分别为-0.48(-0.58~-0.37)和-0.33(-0.44~-0.22)。模型拟合有统计学意义, $R^2$ 为 0.49。

表 2 感染科护士隐性缺勤、医院伦理氛围、工作满意度及各维度得分情况(n=215)

项目	条目数	满分范围(分)	得分( $\bar{x} \pm s$ ,分)
医院伦理氛围总分	25	25~125	93.77±27.40
与护士的关系	4	4~20	15.48±4.80
与医生的关系	5	5~25	17.90±5.58
与患者的关系	4	4~20	15.07±4.70
与医院的关系	6	6~30	22.00±6.82
与管理者的关系	6	6~30	23.33±7.26
工作满意度总分	38	38~190	129.92±27.43
工资及福利	4	4~20	13.29±3.53
工作被认可	5	5~25	13.87±3.27
管理家庭和工作的平衡	2	2~10	7.07±1.93
与同事关系	5	5~25	17.23±3.70
个人成长及发展	4	4~20	13.09±3.07
管理	7	7~35	24.63±6.57
工作本身	4	4~20	17.39±4.00
工作负荷	7	7~35	23.34±4.84
隐性缺勤总分	6	6~30	18.81±5.11
工作经历	3	3~15	9.31±2.78
工作受限	3	3~15	9.50±2.60

**2.5 感染科护士工作满意度在医院伦理氛围与隐性缺勤中的中介效应** 基于理论假设,建立以医院伦理氛围为自变量,护士工作满意度为中介变量,隐性缺勤为因变量的中介效应模型,构建结构方程模型,模型适配度指标见表 5,结果显示初始模型适配不佳( $\chi^2/df > 3, RMSEA > 0.10$ )。因此根据修正指标对模型进行调整,调整后的模型适配良好。模型拟合结果见表 6,结果显示医院伦理氛围对护士工作满意度存在正向预测作用( $\beta = 0.406, P < 0.001$ ),对隐性缺勤存在负向预测作用( $\beta = -0.525, P < 0.001$ );护士工作满意度对隐性缺勤存在负向预测作用( $\beta = -0.334, P < 0.001$ )。中介效应分析结果显示,护士工作满意度对医院伦理氛围与隐性缺勤之间的关系存在一定程度的中介作用[ $\beta = 0.406 \times (-0.334) = -0.136, P < 0.001$ ],中介效应占比为 21%,见表 7。此外,模型拟合结果显示隐性缺勤第 5、6 条目存在共

变关系。

表 3 分类变量赋值及哑变量化

变量	变量编码
年龄(岁)	0="≤20",1=">20~30",2=">30~40",3=">40~50",4=">50"
性别	0="男",1="女"
工作年限(年)	0="≤5",1=">5~10",2=">10~15",3=">15~20",4=">20"
开放床位(张)	0="≤20",1=">20~30",2=">30~40",3=">40~50",4=">50~60",5=">60~70",6=">70"
护士数(人)	0="≤10",1=">10~20",2=">20~30",3=">30"
性格特征	以“和平型(平易近人)”为参照设置哑变量 哑变量 X1:0="和平型(平易近人)",1="活泼型(积极乐观)",0="力量型(果断坚决)",0="完美型(有计划、条理)" 哑变量 X2:0="和平型(平易近人)",0="活泼型(积极乐观)",1="力量型(果断坚决)",0="完美型(有计划、条理)" 哑变量 X3:0="和平型(平易近人)",0="活泼型(积极乐观)",0="力量型(果断坚决)",1="完美型(有计划、条理)"
人事关系	以“合同制”为参照设置哑变量 哑变量 X1:0="合同制",1="人事代理",0="正式在编" 哑变量 X2:0="合同制",0="人事代理",1="正式在编"
职称	以“副主任护师及以上”为参照设置哑变量 哑变量 X1:0="副主任护师及以上",1="护师",0="护士",0="主管护师" 哑变量 X2:0="副主任护师及以上",0="护师",1="护士",0="主管护师" 哑变量 X3:0="副主任护师及以上",0="护师",0="护士",1="主管护师"
婚姻状况	以“离异”为参照设置哑变量 哑变量 X1:0="离异",1="未婚",0="已婚" 哑变量 X2:0="离异",0="未婚",1="已婚"
子女数	0="0",1="1个",2="≥2个"
学历	0="中专",1="大专",2="本科",3="研究生及以上"
月收入(含奖金)	0="≤3 000 元",1=">3 000~5 000 元",2=">5 000~7 000 元",3=">7 000~9 000 元",4=">9 000~11 000 元",5=">11 000~13 000 元"

表 4 经协变量调整后的隐性缺勤影响因素多重线性回归结果

自变量	$\beta(95\%CI)$	$t$	$P$	$F$	$R^2$
伦理氛围	-0.48(-0.58~-0.37)	-8.753	<0.001	64.562	0.49
满意度	-0.33(-0.44~-0.22)	-6.060	<0.001		
开放床位	0.16(0.06~0.26)	3.255	0.001		

表 5 模型适配度检验

指标	参考标准	初始模型	校正模型
$\chi^2/df$	<1 为过度适配;1~3 为适配良好;>3 为适配不佳	3.464	2.943
RMSEA	<0.05 为优秀,0.05~0.08 为良好,>0.08~0.10 为可接受	0.107	0.095
IFI	>0.9 为优秀	0.914	0.932
TLI	>0.9 为优秀	0.900	0.922
CFI	>0.9 为优秀	0.913	0.932

表 6 结构方程模型路径关系检验结果

路径关系	$\beta$	95%CI 下限	95%CI 上限	$P$
工作满意度 ←--- 伦理氛围	0.406	0.206	0.578	<0.001
隐性缺勤 ←--- 伦理氛围	-0.525	-0.640	-0.381	<0.001
隐性缺勤 ←--- 工作满意度	-0.334	-0.472	-0.185	<0.001

表 7 Bootstrap 中介效应检验结果

参数	$\beta$	95%CI 下限	95%CI 上限	$P$	效应占比
中介效应	-0.136	-0.257	-0.059	<0.001	21%
直接效应	-0.525	-0.640	-0.381	<0.001	79%
总效应	-0.661	-0.746	-0.556	<0.001	

### 3 讨 论

**3.1 感染科护士隐性缺勤、医院伦理氛围、工作满意度现状** 从研究对象的基本资料可以看出,感染科护士大多具备本科学历,年龄多在 30 岁左右,职称为中级职称的人员占 58.60%,护士已具备相对丰富的临床工作经验;科室开放床位多处于 30~50 张,护士人数在 10~20 人,由此可见床位比存在较为严重的问题,而护士的月收入相对处于中等水平。本研究结果显示,感染科护士隐性缺勤总分为(18.81±5.11)分,呈中等偏上水平,说明感染科护士由隐性缺勤导致的生产力损失偏多。本研究结果高于吴丽等<sup>[16]</sup>对临床护士的调查结果[(14.58±4.56)分],其原因可能是,与临床护士相比,感染科护士面临职业暴露的风险更大,因此所造成的精神压力更大<sup>[17]</sup>;再加上感染科护士心理健康基数偏低<sup>[18]</sup>等原因,感染科护士会出现较多的隐性缺勤问题。建议护理管理者应关注感染科护士身心健康发展,采取相应的减压干预措施促进护

士工作的舒适感,积极应对和解决护士存在的心理问题,降低隐性缺勤的发生<sup>[19]</sup>。

本研究结果显示,感染科护士医院伦理氛围总分为(93.77±27.40)分,呈中等偏上水平,这与国内外相关研究结果一致<sup>[7,20-21]</sup>。说明感染科护士对医院伦理氛围的感知仍有提升的空间,原因是国内护理管理者不重视护理伦理氛围的创建和营造,建议管理者关注并重视护理伦理相关问题,改善并提升感染科护士的医院伦理氛围感知水平。

本研究结果还显示,感染科护士工作满意度总分为(129.92±27.43)分,处于中等偏上水平,高于韩笑笑<sup>[22]</sup>对 245 名麻醉科护士的调查研究,其原因是医院对感染科护士在福利及薪酬方面有一定补助,使感染科护士在特殊的工作岗位上充分体现自我价值。因此,建议护理管理者应进一步关注感染科护士的个人成长发展、工作负荷、个人福利及薪酬等方面问题,为感染科护士营造舒适、安全的工作环境,提升其工作满意度。

**3.2 感染科护士隐性缺勤、医院伦理氛围及工作满意度相互影响** 本调查结果显示,感染科护士隐性缺勤与医院伦理氛围呈负相关,这与魏万宏等<sup>[23]</sup>的研究相一致。说明感染科护士感受到的医院伦理氛围越好,其隐性缺勤发生率越低。护理管理者在工作中应建立良好的医院伦理氛围,采取相应的干预措施来提高对其工作和情感上的支持,进而降低隐性缺勤的发生。

感染科护士隐性缺勤与工作满意度呈负相关,这与唐雪华等<sup>[24]</sup>的研究一致。工作满意度越高,护士感受到的组织工作氛围越好,工作负荷大的情况下能做好减压措施,并得到应有的薪资报酬,同时能为护士提供个人成长与发展机会,其隐性缺勤的发生率会明显降低。

感染科护士工作满意度与医院伦理氛围呈正相关,这与 BORHANI 等<sup>[25]</sup>的结论一致。本调查结果显示,医院伦理氛围越好,护士工作的团队组织氛围越好,其工作满意度就越高。护理管理者应重视医院伦理氛围的创建,积极采取有效措施为感染科护士营造良好的工作氛围,努力提升感染科护士的工作满意度。

本研究结果还表明,开放床位与隐性缺勤发生率有影响。当开放床位增多时,同期内执业护士人数相对不足,其隐性缺勤发生率会相应升高。建议护理管理者应重视感染科人力资源的配置,在确保护理安全和质量的前提下,适当补充后备人力资源配置,为护士提供一个安心、放心、舒心的工作环境,减轻护士的工作负荷与心理压力,以降低护士隐性缺勤率的发生<sup>[1]</sup>。

**3.3 感染科护士工作满意度在医院伦理氛围与隐性缺勤中的中介效应** 本调查结果显示,感染科护士工作满意度在医院伦理氛围与隐性缺勤中起间接中介效应,即医院伦理氛围可以通过护士工作满意度对护

士的隐性缺勤起间接预测作用( $\beta = -0.136, P < 0.001$ ),中介效应占比为 21%。医院伦理氛围对护士工作满意度存在正向预测作用( $\beta = 0.406, P < 0.001$ ),对隐性缺勤存在负向预测作用( $\beta = -0.525, P < 0.001$ );护士工作满意度对隐性缺勤存在负向预测作用( $\beta = -0.334, P < 0.001$ )。此外,模型拟合结果显示隐性缺勤第 5、6 条目存在共变关系,即在隐性缺勤中的工作受限方面,条目 5、6 2 个变数之间相互影响、相互作用、相互制约、相互变化,护理管理者应全力关心与关爱感染科护士近 1 个月内的身心健康状况,通过一些干预措施调整护士的工作投入状态,让护士保持充沛的精神与力量支持进行工作,确保护理质量与安全。

医院管理者应重视医院伦理氛围、工作满意度对感染科护士隐性缺勤的影响,采取相应措施降低隐性缺勤的发生率<sup>[26]</sup>。(1)提升感染科护士对医院伦理氛围的感知水平。管理者一定要重视感染科护士的医院伦理氛围的提升空间,通过采取各类有效措施为感染科护士营造良好的医院伦理氛围,从而降低隐性缺勤率。可开展的有效措施如下:①开展形式多样的医患、护患沟通座谈会及健康科普讲座,改善与患者之间的关系;②医护团队、护护团队要不断磨合,取得相互信任,加强日常工作的沟通方法与技巧,共同为患者解决问题,以此改善与护士、医生的关系;③医院与管理者重视感染科护士的身心健康问题,定期组织活动为医护人员缓解工作压力,以改善与医院及管理者的关系<sup>[27]</sup>。(2)提高感染科护士的工作满意度。采取护士分层级管理方法对不同年资的感染科护士分层次培养,为低年资护士提供更多展示自我能力与发展的机会<sup>[28]</sup>。通过开展技能竞赛、人文案例比赛、感控知识竞赛等活动,选拔出一批优秀的青年骨干;为高年资护士提供专科护士培训、外出进修、继续教育等学习和深造的机会,为个人成长提供更广阔的平台。同时,护理管理者还应合理配置人力资源,减轻工作本身及工作负荷;医院定期组织一些有意义的活动,如团建、节日庆祝、爬山等,让护士找到释放自身压力的途径<sup>[29]</sup>。通过采取各种措施逐步提升感染科护士的工作满意度,以此降低隐性缺勤水平。

本调查结果显示,感染科护士医院伦理氛围不仅可以直接影响隐性缺勤,且可以通过护士工作满意度的中介作用对隐性缺勤产生影响。因此,医院管理者在重视医院伦理氛围营造的同时,也要高度关注感染科护士的工作满意度。提高感染科护士的工资与薪酬,为护士提供广阔的个人发展平台,适当增加人力资源配比降低工作负荷等有力措施,进一步关注感染科护士的隐性缺勤率,并以此为抓手,全面提升整体护理质量。关注感染科护士心理状态,提高护士地位,给予尊重与关爱,提升职业自豪感,增强工作动力。

本研究仅针对河南省三级甲等医院的感染科护士进行调查,样本代表性不足。本研究从中介变量入

手,仅考虑医院伦理氛围与隐性缺勤间的关系,尚未设置调节变量。建议今后可进一步开展多中心、大样本的研究,深入剖析各因素间的相互作用,为降低感染科护士隐性缺勤率提供理论指导。

## 参考文献

- [1] 丁慧,宋瑰琦,朱艳,等.安徽省三级医院护士隐性缺勤与心理一致感的关系研究[J].护理管理杂志,2021,21(7):463-467.
- [2] 康晓菲,张娟,徐琳静,等.临床护士昼夜节律类型与隐性缺勤的关系:特质正念的调节作用[J].护理管理杂志,2022,22(10):697-701.
- [3] 刘晓丽,贾平,温贤秀,等.我国 ICU 护士隐性缺勤现状及影响因素分析[J].护理学报,2022,29(16):1-5.
- [4] 黄珍,黄娅妮,高杨,等.感染科护士触摸舒适感现状及其影响因素[J].护理学杂志,2019,34(13):68-71.
- [5] 杨姣,程利,陈芳.鄂西北地区三级甲等医院护士隐性缺勤现状及影响因素[J].循证护理,2020,6(12):1318-1323.
- [6] 田茜,孙敏.工作形塑在新入职护士二元工作压力与隐性缺勤间的中介效应[J].中华护理教育,2021,18(6):539-543.
- [7] 董毅,李玲.医院伦理氛围与护士临终关怀态度的相关性研究[J].护理学杂志,2020,35(18):90-92.
- [8] 郑硕,张卫青,吴雅萱,等.ICU 护士道德韧性状况及影响因素分析[J].护理学杂志,2023,38(9):95-98.
- [9] 朱永慧,王忠祥,魏万宏,等.医院伦理氛围对护士离职意向的影响及工作嵌入中介作用[J].中国职业医学,2021,48(3):288-292.
- [10] 周瑛,张军杰.208 名 ICU 护士工作满意度与团队合作度相关性分析[J].护理学报,2019,26(21):55-57.
- [11] 黄银英,牛林艳.护士团队合作与工作满意度及工作倦怠相关性分析[J].护理实践与研究,2017,14(1):1-4.
- [12] 谭剑,孔雪二,侯璇璇.工作满意度在护士心理弹性与职业倦怠间的中介效应[J].护理学报,2023,30(8):69-73.
- [13] 赵芳,戴俊明,颜士勇,等.健康生产力受损量表(SPS-6)中文版的信度和效度研究[J].中华劳动卫生职业病杂志,2010,28(9):679-682.
- [14] 王璐.医院伦理氛围量表的汉化及其应用研究[D].郑州:郑州大学,2018.
- [15] 陶红,胡静超,王琳,等.护士工作满意度评定量表的研制[J].第二军医大学学报,2009,30(11):1292-1296.
- [16] 吴丽,赵方方,彭梦云,等.304 名临床护士隐性缺勤现状及影响因素分析[J].护理学报,2020,27(17):45-49.
- [17] 喻飞雪,李珍,胡敏华,等.感染科护理人员心理健康状况调查及干预措施的研究[J].中国现代医生,2019,57(35):147-150.
- [18] 王婷婷,黄芳芳,谢冰冰,等.自我管理教育对护理人员锐器操作行为的影响[J].中华现代护理杂志,2018,24(16):1892-1894.
- [19] 郑丽娟,陈茵,张兰兰.临床护士职业倦怠的相关影响因素及其应对措施分析[J].中国医药科学,2022,12(19):175-177.
- [20] 苑航,王红利,高峰,等.NICU 护士道德困境、医院伦理氛围与工作满意度的现状及相关性研究[J].河南大学学报(医学版),2022,41(1):73-78.
- [21] FAZLJOO S E, NASIRIANI K H, ZAMANI N, et al. Nurses' perceptions of ethical climate, ethical reasoning, and moral courage in the hospital[J]. Iran J Nurs, 2021, 34(133):28-39.
- [22] 韩笑笑.麻醉科护士工作压力在职业认同感和工作满意度间的中介效应研究[D].郑州:郑州大学,2022.
- [23] 魏万宏,陈苗苗,李莹.河南省二级医院护士医院伦理氛围感知与隐性缺勤的相关性研究[J].现代预防医学,2021,48(12):2166-2169.
- [24] 唐雪华,高月霞,仲亚琴,等.医务人员职业倦怠、工作满意度及离职意愿与隐性缺勤关系研究[J].江苏卫生事业管理,2017,28(4):45-49.
- [25] BORHANI F, JALALI T, ABBASZADEH A, et al. Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction[J]. J Med Ethics Hist Med, 2012;6.
- [26] 黄永慧,郭云飞,姚溪,等.河南省三级甲等医院护士医院伦理氛围感知与组织公民行为的相关性研究[J].全科护理,2023,21(20):2845-2847.
- [27] 孙莹,林牡丹,刘春梅,等.正念减压训练对急诊科护士职业倦怠和生活质量的影响[J].护理研究,2023,37(16):3007-3011.
- [28] 罗艳艳,杨鹏,吴庆彩,等.某三甲医院手术室护士职业倦怠现状及其影响因素分析[J].心理月刊,2023,18(10):192-196.
- [29] 段敏,成灿,吕孝臣.护士职业倦怠与自我效能感相关性的 meta 分析[J].九江学院学报(自然科学版),2022,37(1):109-114.

(收稿日期:2023-11-23 修回日期:2024-01-22)