

上海市公立医院重症医护人员 工作满意度评价及影响因素分析*

——袁素维 泉 源 曹珏倩 莫佳瑜 罗诚祖*

【摘要】目的 调查上海市二、三级公立医院ICU医护人员的工作满意度水平,分析影响因素。**方法** 通过便利抽样法,采用明尼苏达满意度短式量表对570名上海市二、三级公立医院ICU医护人员进行问卷调查。采用多元线性回归分析影响因素。**结果** 上海市二、三级公立医院ICU医护人员总体满意度条目均分为 (3.75 ± 0.73) 分,内在满意度高于外在满意度。每日工作时长是影响ICU医护人员内在满意度、外在满意度和总体满意度的因素,且每日工作时长越长满意度越低。从业动机对ICU医护人员外在满意度和总体满意度产生影响。相较于认为“职业发展前景好”的人员,“被动或盲目择业”ICU医护人员的外在满意度和总体满意度更低。**结论** 上海市二、三级公立医院ICU医护人员工作满意度处于中等偏上水平。建议打造院内一体化重症救治平台,建设重症智慧监测网,提升危重症救治效率,缓解医护人员工作压力。同时,可参照紧缺人才培养思路,探索在医学院校开设重症医学专业的可行方案,设立重症医师规范化培训专项补助支持项目,以提升医学生从事重症医学工作的积极性。

【关键词】 上海市;ICU;医护人员;工作满意度

中图分类号:R197.323

文献标识码:A

Job Satisfaction and Associated Factors among Medical Staff in Intensive Care Unit in Public Hospitals in Shanghai/YUAN Suwei,GAO Yuan,CAO Jueqian,et al.//Chinese Health Quality Management,2024,31(6):65-70

Abstract Objective To measure the levels and identify the associated factors of job satisfaction among medical staff in intensive care units (ICU) in Shanghai secondary and tertiary public hospitals. **Methods** By convenience sampling method, a questionnaire survey was conducted among 570 ICU medical staff in Shanghai secondary and tertiary public hospitals with Minnesota Satisfaction Scale. The influencing factors were analyzed by multiple linear regression.

Results The overall satisfaction of ICU medical staff in Shanghai secondary and tertiary public hospitals was (3.75 ± 0.73) points, and the internal satisfaction was higher than the external satisfaction. Daily working duration was the factor that affected the internal satisfaction, external satisfaction and overall satisfaction of ICU medical staff, and the longer the daily working hours, the lower the satisfaction. Practice motivation had an impact on the external satisfaction and overall satisfaction of ICU medical staff. Compared with those who thought "good career development prospects", the external satisfaction and overall satisfaction of ICU medical staff who "passively or blindly choose a career" were lower.

Conclusion The job satisfaction of ICU medical staff in Shanghai secondary and tertiary public hospitals was above the medium level. It is suggested to build an integrated platform for intensive care treatment in the hospital and a smart monitoring network for critical care to improve the efficiency of critical care treatment and relieve the work pressure of medical staff. Furthermore, with reference to the training ideas of talents in short supply, the feasible plan to open the major of critical care medicine in medical colleges and universities is explored, and a special subsidy support project for standardized training of intensive care physicians is set up to enhance the enthusiasm of medical students to engage in critical care medicine.

Key words Shanghai;Intensive Care Unit (ICU);Medical Staff;Job Satisfaction

First-author's address Renji Hospital,School of Medicine,Shanghai Jiao Tong University,Shanghai,200127,China

危重症救治能力是衡量地区综合医疗水平的重要指标^[1]。重症医学科(Intensive Care Unit, ICU)

DOI:10.13912/j.cnki.chqm.2024.31.6.14

* 基金项目:国家自然科学基金青年项目——组织变革视角下按疾病诊断相关分组改革对医生行为影响的演化机制研究(编号:72004136);上海市2023年度卫生健康政策研究课题(编号:2023HP84)

袁素维 泉 源 曹珏倩 莫佳瑜 罗诚祖* 通信作者:罗诚祖

上海交通大学医学院附属仁济医院 上海 200127

主要承担各种危重患者的疾病救治工作。“十二五”时期以来,依托“疑难病症诊治能力提升工程”,国家开始重点支持重症医学专业发展,重症救治资源配置不断加强^[2]。国家卫生健康统计数据显示,2007 年—2021 年,全国 ICU 床位数增长了 9 倍,每 10 万人配置 ICU 床位数增长了 8 倍^[3]。但是,由于工作风险高、强度大、人员培养周期长、待遇偏低等原因,我国 ICU 医护人员短缺、工作满意度低的问题普遍存在^[3]。工作满意度是公立医院绩效考核和公立医院高质量发展的核心评价指标之一^[4]。2021 年 10 月 9 日,国家卫生健康委印发《“十四五”国家临床专科能力建设规划》(国卫医发〔2021〕31 号),将重症医学列入核心专科能力建设方向之一^[5]。加强专科人才队伍建设是医疗机构推进临床专科能力建设的主要任务^[5]。工作满意度是能否吸引和留住医学人才的重要影响因素^[6]。目前,已有研究^[7]报道重症医护人员工作满意度情况,但为单中心研究或样本量较小。本研究通过对上海地区公立医院 ICU 医护人员开展横断面调查,评估工作满意度情况,并分析影响因素,旨在为进一步完善重症医学队伍建设提供参考。

1 对象与方法

1.1 调查对象

2023 年 7 月—8 月,课题组采用方便抽样法,对上海市二、三级公立医院 ICU 在岗医护人员进行调查,包括综合 ICU 及各类专科 ICU(如急诊 ICU、心脏 CCU)。调查对象纳入标准:(1)所在科室为综合 ICU 或专科 ICU;(2)工作时间 ≥ 1 a;(3)自愿参与本研究。排除标

准:(1)ICU 实习或轮转医护人员;(2)所在单位为非公立医疗机构。根据样本量计算规则,总样本量一般为问卷条目数的 10 倍~20 倍,同时按照 20% 的比例预估不合格率^[8],本研究问卷条目数共 31 条,所需样本量为 372 名~744 名。

1.2 调查问卷

课题组参考相关文献,自行设计 ICU 医护人员工作满意度调查问卷,内容涉及 3 个方面:(1)社会人口学特征。包括性别、年龄、受教育程度、所在医院等级、工作岗位及工作年限等 6 项;(2)岗位现状。包括职称、人事关系类型、从业动机、每日工作时长及月均收入等 5 项;(3)工作满意度评价。采用明尼苏达满意度短式量表(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)进行评价,共 20 个条目,分为内在满意度和外在满意度两个分量表。其中:内在满意度量表主要测量职工对工作内容本身及相关因素的满意程度;外在满意度量表主要测量职工对薪酬、奖励、晋升机会及政策等的满意程度^[9]。各条目采用 Likert 5 级评分法,从“非常不满意”到“非常满意”分别赋值 1 分~5 分,分值越高表示对工作越满意。该汉化版量表已被证明具有良好的信效度,并得到广泛运用^[10]。本研究中,量表总体及各维度 Cronbach's α 系数分别为 0.957、0.855、0.859、0.868、0.898。

1.3 资料收集方法

通过问卷星平台发放问卷。首先,课题组成员在上海市医学会危重病专科分会成员联络群发送问卷链接,并说明调查背景和目的,遵循自愿原则,邀请专委会成员参与本次调研;其次,邀请专委会成员(三级医院 ICU 主任)在本单位 ICU 科室转发,并转发给所在区二级医院

的 ICU 科主任。通过问卷星后台设置“不可跳题”和“同一微信账户不可多次作答”规则。剔除答题时间过短,即答题时间 <120 s 的无效问卷。最终共回收 589 份问卷,其中有效问卷 570 份,问卷有效回收率为 96.77%。

1.4 统计分析方法

采用 SPSS 27.0 软件进行统计分析。连续型变量采用 $(\bar{x} \pm s)$ 描述,分类变量采用频数和构成比描述,采用 U 检验或 H 检验进行单因素分析,采用 Spearman 检验进行相关性分析,并将有统计学意义的变量纳入多元线性回归模型进行多因素分析。双侧检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 调查对象一般资料

570 名 ICU 医护人员平均年龄为 (33.1 ± 8.4) 岁。其中:医生 229 名,占比 40.18%;护士 341 名,占比 59.82%。其余一般资料见表 1。

2.2 工作满意度得分

ICU 医护人员的总体满意度条目均分为 (3.75 ± 0.73) 分,得分率为 75%。其中:内在满意度条目均分为 (3.83 ± 0.73) 分,外在满意度条目均分为 (3.62 ± 0.82) 分。

从各条目来看,满意度得分排名前 3 位的条目依次为“能够做不违背良心的事”“工作所提供的稳定就业方式”“成为团体中一员的机会”,均属于内在满意度范畴;满意度得分排后 3 位的条目依次为“获得的报酬与付出的工作量相匹配”“工作得到的提升机会”“能够使自己始终很忙”,前两个条目属于外在满意度,第三个属于内在满意度。见表 2。

表 1 ICU 医护人员社会人口学特征及岗位现状

基本特征	分类	人数/名	构成比/%
性别	男	211	37.02
	女	359	62.98
受教育程度	研究生	195	34.21
	本科	288	50.53
	大专及以下	87	15.26
医院等级	三甲	407	71.40
	三乙	137	24.04
	二级	26	4.56
工作岗位	医生	229	40.18
	护士	341	59.82
工作年限/a	1~<5	229	40.18
	5~10	189	33.16
	>10	152	26.67
职称	高级	92	16.14
	中级	122	21.40
	初级及以下	356	62.46
人事关系	事业编制	298	52.28
	聘用合同制	146	25.61
	劳务派遣及其他	126	22.11
从业动机	职业前景好	76	13.33
	可实现个人价值	283	49.65
	被动或盲目择业	211	37.02
每日工作时长/h	<8	62	10.88
	8~12	420	73.68
	>12	88	15.44
月均收入/元	<5 000	25	4.39
	5 000~<10 000	216	37.89
	10 000~<20 000	244	42.81
	≥20 000	85	14.91

2.3 工作满意度影响因素分析

2.3.1 单因素分析 将内在满意度、外在满意度和总体满意度设为因变量,分别进行单因素分析。结果显示,ICU 医护人员的从业动机和每日工作时长对内在满意度、外在满意度和总体满意度均有影响($P<0.05$);不同职称的 ICU 医护人员在内在满意度方面差异具有统计学意义($P<0.05$);不同月均收入的 ICU 医护人员在内在满意度和总体满意度方面差异具有统计学意义($P<0.05$);医院等级会影响 ICU 医护人员的外在满意度和总体满意度;年龄和受教育程度分别对 ICU 医护

人员的外在满意度和总体满意度产生影响。见表 3。

2.3.2 多因素分析 以内在满意度、外在满意度和总体满意度 3 个指标作为因变量,将单因素分析有统计学意义的变量作为自变量,分别构建多元线性回归方程。由于满意度得分为非正态分布,因此对 3 个因变量进行 Box—Cox 转换。经检验,变量残差呈正态分布,符合模型要求。构建的多元回归模型如下:

$$Y_{\text{内在}}(\lambda) = 8.115\,1 - 0.922\,5 \times X_{\text{工作时长1}} - 1.216\,2 \times X_{\text{工作时长2}} \\ Y_{\text{外在}}(\lambda) = 8.507\,7 - 0.894\,0 \times X_{\text{从业动机2}} - 1.080\,2 \times X_{\text{工作时长1}} -$$

$$1.589\,0 \times X_{\text{工作时长2}} \\ Y_{\text{总体}}(\lambda) = 7.301\,0 - 0.618\,9 \times X_{\text{从业动机2}} - 0.848\,7 \times X_{\text{工作时长1}} - 1.161\,3 \times X_{\text{工作时长2}}$$

多因素分析结果表明,每日工作时长是影响 ICU 医护人员内在满意度、外在满意度和总体满意度的因素,且每日工作时长越长满意度越低。此外,从业动机对 ICU 医护人员外在满意度和总体满意度产生影响。相较于认为“职业发展前景好”的人员,“被动或盲目择业”ICU 医护人员的外在满意度和总体满意度更低($\beta_{\text{外在}} = -0.894\,0, P_{\text{外在}} = 0.018\,0$; $\beta_{\text{总体}} = -0.618\,9, P_{\text{总体}} = 0.039\,8$)。值得注意的是,当控制其他变量后,不同医院等级、职称、月均收入的 ICU 医护人员的工作满意度差异无统计学意义($P>0.05$)。见表 4。

3 讨论与建议

3.1 上海市 ICU 医护人员内在满意度较高,但外在满意度偏低

李熹阳等^[10]利用明尼苏达满意度短式量表(MSQ)对全国医务人员工作满意度进行测评发现,我国三级公立医院医务人员总体工作满意度得分为 3.76 分。本研究显示,上海市公立医院 ICU 医护人员总体工作满意度条目均分为 3.75 分。这表明当前上海市公立医院 ICU 医护人员的总体工作满意度与行业平均水平相当。从不同地区来看,上海市公立医院 ICU 医护人员的总体工作满意度水平高于广州^[11]、山东^[7]等地三甲医院的临床医生工作满意度。究其原因:2020 年,上海市在国内率先提出“建设全球公共卫生最安全城市”的战略目标,强调打造“市—区—社区”多层次应急医疗救治体系。2023 年,上海申康医院发展中心出

表 2 ICU 医护人员工作满意度评价结果

测量条目	均值/分	标准差	排序
内在满意度	3.83	0.73	
1. 能够使自己始终很忙	3.39	1.14	18
2. 独立工作的机会	3.95	0.94	5
3. 时常有做不同事情的机会	3.74	1.00	13
4. 成为团体中一员的机会	3.98	0.93	3
7. 能够做不违背良心的事	4.13	0.94	1
8. 工作所提供的稳定就业方式	4.09	0.91	2
9. 为别人做事的机会	3.90	0.90	8
10. 叫别人做事的机会	3.59	0.94	15
11. 发挥自己能力的机会	3.94	0.87	6
15. 发挥自己专业判断的机会	3.77	0.91	12
16. 按自己的方式开展工作的机会	3.67	0.95	14
20. 工作所获得的职业成就感	3.85	0.96	10
外在满意度	3.62	0.82	
5. 领导对待下级的方式	3.78	1.06	11
6. 科主任的管理能力	3.94	1.00	7
12. 参与政府政策实践的机会	3.46	1.04	17
13. 获得的报酬与付出的工作量相匹配	3.02	1.21	20
14. 工作得到的提升机会	3.36	1.09	19
17. 工作条件	3.56	1.05	16
18. 同事间相处方式	3.97	0.91	4
19. 工作得到别人赞扬	3.86	0.92	9

台《市级医院重症救治能力建设工
作指引》，对全市三级医院重症医学
发展提出了具体要求。这些工作的
逐步开展与落实加快了上海市重症
医学专科能力建设，提高了医疗机
构对重症医学的重视程度和政策倾
斜程度。

此外，本研究显示，上海市公
立医院 ICU 医护人员的内在满意
度均分为 3.83 分，外在满意度均
分为 3.62 分，这反映了 ICU 医
护人员对工作内容本身满意度较高，
而对岗位所包含的薪酬、奖励、晋
升机会等外在因素满意度较低。由
表 2 可知，ICU 医护人员在“获
得的报酬与付出的工作量相匹配”
和“工作得到的提升机会”方面满
意度偏低，与李熹阳等^[10]调查结
果一致。这表明“付出一回报”不
匹配现象及职业晋升机会有限是
医护人员普遍面临的困境。

3.2 每日工作时长是影响 ICU 医
护人员满意度的主要因素

本研究发现，每日工作时长是
影响 ICU 医护人员内在满意度、外
在满意度和总体满意度的因素，且
每日工作时长越长满意度越低。一
项研究^[12]显示，ICU 医护人员最
主要的压力源是工作时间，包括持
续而繁重的工作量及夜班时间长。
我国 ICU 建设从最初的综合 ICU 发
展为内科 ICU、外科 ICU，再到当前
的急诊、心血管内科、呼吸、神经
外科、胸外科、新生儿科等亚专科
ICU^[3]，造成重症医护人员配置逐
步分散，加之重症医学从业人员本
身存在总量缺口，导致其工作负荷
重、压力大。因此，建议医疗机构
将相应的专科重症救治单元进行整
合，打造全院一体化、综合性的重
症救治平台，集中配置重症人力资
源，提高人力资源使用效率，缓解
医护人员工

作压力。此外，建议政府充分利用
当前建设智慧医院的契机，以医院
单体或医联体为单元，打造重症救
治智慧监测网，一方面可以缓解短
期内医护人员短缺压力，另一方面
可以通过信息平台搭建区域重症监
护网络，提高区域危重症救治效率。

3.3 从业动机是影响 ICU 医
护人员满意度的重要因素

本研究显示，从业动机对 ICU
医护人员外在满意度和总体满意度
产生影响。相较于认为“职业发展
前景好”而主动择业的 ICU 医
护人员，“被动或盲目择业”医
护人员的外在满意度和总体满意度
更低。我国重症医学于 2010 年
被纳入全国执业医师考试专业目
录，2020 年被纳入住院医师规范
化培训专业目录，重症医学专科人
才培养起步较晚。长期以来，重症
医学从业人员主要来自其他专科
的分流、转岗或兼任，医护人员对
工作岗位的主动选择性和归属感
欠缺。因此，加大重症医学专科人
才培养力度，增强医学生对重症医
学专业的认同感，是加强重症医学
专科人才队伍建设的主要方向。对
此，提出建议如下：一方面，参
照紧缺人才培养思路，探索在医学
院校开设重症医学专业的可行方
案，建立重症医学从本科到研究生
再到继续教育的专项培养方案，
提升医学生选择重症医学专业的
主动性；另一方面，政府和医疗机
构可以设立重症医师规范化培训的
专项补助支持项目，增强规范化培
训招录吸引力，增加重症人力资源
储备。

3.4 ICU 医护人员收入水平偏低，
但对工作满意度无显著影响

薪酬待遇是医务人员工作满意

表 3 影响重症医护人员内在满意度、外在满意度、总体满意度的单因素分析结果

变量	分类	内在满意度			外在满意度			总体满意度		
		得分/分	统计值	<i>P</i>	得分/分	统计值	<i>P</i>	得分/分	统计值	<i>P</i>
性别	男	3.80±0.84	—0.009	0.993	3.60±0.93	—0.174	0.862	3.72±0.85	—0.139	0.889
	女	3.85±0.65			3.63±0.75			3.76±0.66		
年龄 ^①		3.83±0.73	0.025	0.548	3.62±0.82	—0.096	0.022	3.75±0.73	—0.031	0.453
受教育程度	研究生	3.89±0.68	5.594	0.061	3.65±0.79	5.300	0.071	3.80±0.69	6.534	0.038
	本科	3.80±0.67			3.58±0.76			3.71±0.67		
	大专及以下	3.80±0.99			3.69±1.03			3.76±0.99		
医院等级	三甲	3.87±0.71	4.755	0.093	3.67±0.78	7.220	0.027	3.79±0.71	7.609	0.022
	三乙	3.77±0.71			3.52±0.84			3.67±0.73		
	二级	3.64±1.00			3.32±1.11			3.51±1.01		
工作岗位	医生	3.85±0.69		0.734	3.61±0.80		0.611	3.76±0.70		0.989
	护士	3.82±0.75			3.62±0.83			3.74±0.76		
工作年限/a	1~<5	3.84±0.79	0.898	0.638	3.73±0.88	10.155	0.066	3.80±0.81	3.940	0.139
	5~10	3.81±0.67			3.57±0.75			3.71±0.67		
	>10	3.85±0.69			3.52±0.76			3.72±0.68		
职称	高级	4.02±0.61	7.172	0.028	3.69±0.74	0.829	0.661	3.88±0.61	3.617	0.164
	中级	3.80±0.70			3.57±0.78			3.71±0.70		
	初级及以下	3.79±0.76			3.62±0.85			3.72±0.77		
人事关系	事业编制	3.89±0.66	1.956	0.376	3.63±0.74	1.306	0.520	3.79±0.66	1.057	0.589
	聘用合同制	3.78±0.72			3.59±0.81			3.70±0.73		
	劳务派遣及其他	3.76±0.88			3.62±0.99			3.70±0.90		
从业动机	职业前景好	3.85±0.81	11.398	0.003	3.74±0.87	13.991	<0.001	3.81±0.82	14.337	<0.001
	可实现个人价值	3.92±0.68			3.70±0.79			3.83±0.69		
	被动或盲目择业	3.70±0.75			3.46±0.82			3.61±0.75		
每日工作时长/h	<8	4.03±0.75	7.567	0.023	3.92±0.81	13.384	0.001	3.99±0.76	11.397	0.003
	8~12	3.82±0.71			3.61±0.80			3.73±0.72		
	>12	3.75±0.78			3.47±0.84			3.64±0.77		
月收入/元	<5 000	3.73±1.06	13.179	0.004	3.71±1.09	3.482	0.323	3.72±1.06	8.353	0.039
	5 000~<10 000	3.79±0.77			3.64±0.88			3.73±0.79		
	10 000~<20 000	3.80±0.69			3.56±0.78			3.70±0.69		
	≥20 000	4.06±0.55			3.71±0.65			3.92±0.54		

注：^①为连续变量，采用 Spearman 相关分析，统计值为相关系数 *r*，表示 ICU 医护人员年龄每增长 1 岁，内在满意度会提高 0.025 分，而外在满意度会降低 0.096 分，总满意度会降低 0.031 分。

度的影响因素之一^[13-14]。本研究中，医师的月收入主要集中在 10 000 元~20 000 元之间（占比 44.54%），护士的月收入主要集中在 5 000 元~10 000 元之间（占比 51.32%），而 2022 年上海市城镇就业人员月均收入为 12 183 元^[15]，这说明上海市 ICU 医护人员的收入水平基本与地区社会平均收入水平相当。冯芮华等^[16]研究表明，全国公立医院人均工资水平已达到社会平均工资的 1.8 倍~1.9 倍。此外，根

据《2021 年度中国医院薪酬调研报告》^[17]，一线城市医务人员的平均年收入约为 32 万元。这提示，从绝对薪酬水平看，上海市 ICU 医护人员的收入处于较低水平。

本研究单因素分析结果表明，不同月均收入的 ICU 医护人员工作满意度得分差异具有统计学意义，然而经过多元模型校正后，薪酬收入对工作满意度并不存在显著影响。这表明薪酬收入是影响上海市 ICU 医护人员工作满意度的间接因

素，单纯提高薪酬水平不再是稳定和扩充重症医学队伍的有效举措。原因可能是，2016 年以来全国范围内大力推进医务人员薪酬制度改革，不断推进基于价值导向的薪酬绩效体系建设，公立医院人均工资水平不断提高^[16]，医务人员的劳务价值得到进一步凸显。优化薪酬结构和支付方式（如提升固定薪酬占比、薪酬与业务收入脱钩等）是持续深化医务人员薪酬制度改革、提升员工满意度的主要方向。

表 4 ICU 医护人员内在满意度、外在满意度、总体满意度的多元线性回归分析结果

参数	内在满意度		外在满意度		总体满意度	
	β	P	β	P	β	P
截距	8.115 1	<0.001***	8.507 7	<0.001***	7.301 0	<0.001***
从业动机(ref=职业前景好)						
从业动机 1(可实现个人价值)	0.166 2	0.619 5	-0.053 0	0.884 4	0.077 2	0.790 6
从业动机 2(被动或盲目择业)	-0.533 2	0.121 3	-0.894 0	0.018 0*	-0.618 9	0.039 8*
每日工作时长(ref=<8 h)						
每日工作时长 1(8 h~12 h)	-0.922 5	0.008 7**	-1.080 2	0.005 0**	-0.848 7	0.005 8**
每日工作时长 2(>12 h)	-1.216 2	0.004 4**	-1.589 0	0.000 7***	-1.161 3	0.001 9**
医院等级(ref=三甲)						
医院等级 1(三乙)	/	/	-0.377 4	0.177 0	-0.300 1	0.180 5
医院等级 2(二级)	/	/	-0.896 4	0.116 4	-0.748 9	0.098 7
受教育程度(ref=研究生)						
受教育程度 1(本科)	/	/	/	/	-0.112 0	0.588 9
受教育程度 2(大专及以下)	/	/	/	/	0.112 9	0.697 7
职称(ref=高级)						
职称 1(中级)	-0.392 8	0.304 8	/	/	/	/
职称 2(初级及以下)	-0.321 5	0.393 3	/	/	/	/
月收入(ref=<5 000 元)						
月收入 1(5 000 元~<10 000 元)	0.186 0	0.731 1	/	/	0.071 9	0.641 3
月收入 2(10 000 元~<20 000 元)	0.141 1	0.797 8	/	/	0.046 6	0.766 5
月收入 3(>=20 000 元)	0.841 5	0.189 5	/	/	0.248 5	0.155 0
年龄	/	/	-0.017 9	0.213 8	/	/

注：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$ 。

4 本研究局限

第一,本研究调查人群为从事 ICU 工作的医生和护士,为保证获得足够的样本量,未直接向特定医疗机构相关人员发放问卷,而是通过行业协会途径滚动式发放问卷,因此本研究样本主要集中在三级医院,结果可能会产生部分偏倚。第二,项目开展于新冠肺炎感染疫情结束之后,在重大公共卫生事件下,ICU 医护人员的工作模式和管理政策可能有所不同,后续需要结合上海市危重症救治能力建设和国家公立医院绩效考核中的满意度评价工作,开展 ICU 医护人员工作满意度的持续追踪与监测。

参考文献

[1] 刘景峰,段美丽.健康中国背景下 [7] 张晓乐.某市三甲医院急诊与危重

症医学科医护人员工作满意度调查[J]. 心理医生,2017,23(23):317-318.

[8] 吕守英,柴秀平,同春林,等.基于医联体的山东省县级医院护理人员静疗专科护理需求现状调查与影响因素分析[J]. 中国卫生质量管理,2023,30(12):48-53.

[9] 付英杰,王 健,孙晓杰,等.山东省三甲医院临床医生工作满意度及影响因素研究[J]. 中国卫生事业管理,2023,40(2):89-94.

[10] 李嘉阳,宋可玉,肖煜吟,等.我国三级公立医院医务人员满意度现况调查[J]. 中国医院管理,2022,42(5):32-36.

[11] 周凌明,王 冬.基于明尼苏达量表的医生工作满意度实证研究[J]. 中国卫生质量管理,2018,25(5):55-58.

[12] 胡爱萍,杨 双,马永红,等.重症监护室医护人员感知工作压力源现状及影响因素分析[J]. 职业与健康,2023,39(6):784-788.

[13] 姚阿丽,贾秀萍,卢 明,等.某省公立医院医务人员薪酬水平与工作满意度关系研究[J]. 医学与哲学,2016,37(19):56-59.

[14] 陆雅文,王梦圆,胡翠玲,等.南京市公立医院医务人员薪酬水平及满意度研究[J]. 南京医科大学学报(社会科学版),2019,19(4):318-322.

[15] 上海人力资源和社会保障.本市调整 2023 年度社保缴费基数上下限[EB/OL]. (2023-06-28)[2023-10-08]. https://mp.weixin.qq.com/s/KKuqig_FNrx-bQH1-Z931ew.

[16] 冯芮华,李 建,王 溪,等.以增加知识价值为导向的我国公立医院薪酬制度改革进展与成效[J]. 中国医院管理,2023,43(5):5-8.

[17] 丁香人才.2021 年度中国医院薪酬调研报告[Z]. 2021.

通信作者:
罗诚祖:上海交通大学医学院附属仁济医院
院长办公室主任
E-mail: luochengzu@renji.com

收稿日期:2024-02-18

修回日期:2024-03-20

责任编辑:任红霞