



# 职业倦怠在护士组织氛围感知和工作满意度间的中介作用

张雪梅<sup>1</sup>, 刘鹏程<sup>2</sup>, 徐宸韵<sup>1</sup>, 彭将鑫<sup>1</sup>, 程静<sup>1</sup>

1. 安徽医科大学卫生管理学院, 安徽 合肥 230032; 2. 安徽医科大学第一附属医院人力资源部, 安徽 合肥 230022

**摘要:**以592名安徽省三甲医院护理人员为调查对象,探讨组织氛围感知对护理人员工作满意度的影响及职业倦怠在两者间的中介作用。结果表明,安徽省三甲医院护士的职业倦怠在年轻、未婚护士中更为突出,工作满意度也相对较低;工作年限长、职称高、有正式编制的护理人员工作满意度更高;组织氛围感知越好,职业倦怠发生率越低,工作满意度越高;职业倦怠在组织氛围感知和工作满意度之间起部分中介作用,中介效应占比为46.13%。提示应关注和重视护理人员的身心健康和工作满意度,营造良好的信任、沟通、情绪和公平氛围,给予护理人员良好的工作环境和组织支持,以缓解职业倦怠感,提升其工作满意度,稳定和发展护理队伍。

**关键词:**护士;职业倦怠;组织氛围;工作满意度;中介效应

中图分类号:R192.6

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2022)05-471-006

doi:10.7655/NYDXBSS20220508

护理人员工作负荷较大,繁重的工作量导致这一群体易产生职业倦怠。此外,紧张的医患关系使护理人员面临不友好的工作环境,也加剧了倦怠感的产生和工作满意度的下降。而倦怠感和满意度作为衡量工作幸福感的重要指标<sup>[1]</sup>,与护理人员的身心健康、工作态度以及医疗服务质量密切相关。因此,有必要深入研究护理人员工作满意度和职业倦怠的影响因素及作用机制,以期有效提升其幸福感,从而稳定护理队伍,提高护理服务质量。

目前关于护理人员职业倦怠和工作满意度的研究较多聚焦于个体层面。而工作要求—资源理论<sup>[2]</sup>认为,积极的组织氛围也是一种有益的工作资源。组织氛围(organizational climate)是指个体对其工作环境的感知,是一系列可测量的多维度环境属

性的集合,可包括信任氛围、沟通氛围、情绪氛围和公平氛围等<sup>[3-4]</sup>。已有研究表明,工作场所氛围可预测工作满意度<sup>[5]</sup>,良好的组织氛围对工作态度、行为等有积极作用<sup>[6-7]</sup>。此外,国外研究者还发现了积极的组织氛围与降低工作压力之间的关系<sup>[8]</sup>。

职业倦怠(job burnout)是指个体因不能有效应对工作压力而产生的一种长期性心理情绪反应<sup>[9]</sup>,包括情绪衰竭、去人格化、个人成就感降低三个维度,可引发生理和心理症状,进而增加消极工作态度的产生。感知到积极的组织氛围可帮助护士降低消极情绪和行为。Idris等<sup>[10]</sup>研究发现,积极的组织氛围在3个月后倦怠和抑郁重测中降低了上述情绪衰竭的发生。Ren<sup>[11]</sup>和Appelbaum<sup>[5]</sup>等研究也表明,健康的组织氛围是职业倦怠的保护性因素。而有研究显示,倦怠发生率上升,工作满意度会降

**基金项目:**安徽医科大学医院管理研究所开放项目基金“组织文化视角下医护工作体验对患者安全的影响与作用机制”(2022gykj13);安徽医科大学博士科研资助基金“工作要求—资源理论视角下安徽省公立医院医生职业倦怠研究”(XJ202010);安徽医科大学校科研基金“医患关系视角下安徽省三甲医院医生职业倦怠研究”(2020xkj119);安徽省高校人文社会科学重点项目“患者信任的测量、影响机制与对策研究”(SK2021A0179)

**收稿日期:**2022-05-20

**作者简介:**张雪梅(1997—),女,安徽安庆人,硕士研究生在读,研究方向为医患关系;程静(1982—),女,安徽六安人,博士,副教授,研究方向为医院管理,通信作者,jing\_hp@sina.com。

低<sup>[12]</sup>。根据情感事件理论<sup>[13]</sup>,对工作(环境)事件的认知可以通过影响员工情绪这一途径,进而影响工作态度和行为。一项针对急诊护士的研究表明,离职意向受恐惧等负面情绪的影响<sup>[14]</sup>。另一项针对新毕业护士的研究发现,情绪衰竭在消极工作事件和工作满意度之间起中介作用<sup>[15]</sup>。因此我们认为,职业倦怠也可以被归类为一种情绪或情感反应,组织氛围对工作满意度的影响可能通过职业倦怠发生作用。目前,国内将上述变量置于整体框架中探索作用机制的文献尚不多见。鉴于上述背景,本文提出研究假设模型(图1),旨在探讨护理人员中组织氛围感知与工作满意度、职业倦怠的关系,并分析职业倦怠在两者中的中介作用,以期改善护理人员身心健康、提高工作满意度提供实证依据。

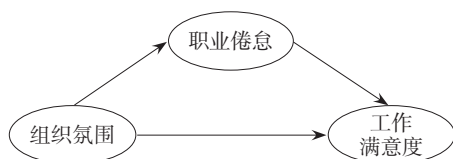


图1 职业倦怠的中介作用假设模型图

## 一、对象和方法

### (一)研究对象

2021年9月至12月,采用便利抽样方法,对安徽省9所三级甲等医院的护士进行问卷调查。纳入标准:护理岗位人员;在该组织工作1年以上;知情同意且自愿参与本次调查。

### (二)研究工具

#### 1. 一般资料调查表

自行设计,包括年龄、性别、婚姻状况、教育程度、职称、用工形式、工作年限等。

#### 2. 组织氛围感知问卷

该量表由王仙雅等<sup>[3]</sup>编制,用于评估组织成员对组织内的信任氛围、沟通氛围、情绪氛围、公平氛围的感知,每个维度包含3个题项,共计12个条目。问卷采用Likert 5级评分方式,从“非常不同意”到“非常同意”分别赋值1~5分,得分越高表示护理人员在组织中感知到的氛围越好。该问卷在本研究中的总体及4个维度 Cronbach's  $\alpha$ 系数依次为0.974、0.944、0.941、0.958、0.957。

#### 3. 职业倦怠量表

采用李超平等<sup>[16]</sup>修订的职业倦怠量表(Maslach burnout inventory-general survey, MBI-GS)中文版。该量表包括情绪耗竭、去人格化、低个人成就感3个维度,共15个条目。量表采用Likert 7级评分方式,从0到6代表“从不”到“非常频繁”,情绪衰竭和去人格化的得分越高表示职业倦怠程度越

重,个人成就感维度反向计分后分数越高表示倦怠程度越重。将各维度得分由高到低排序,高于上1/3处的临界值(本研究中为情绪衰竭>15分,去人格化>9分,成就感降低>14分)则为该维度上出现倦怠。各维度均低于本研究的临界值视为无倦怠,某一个维度高于临界值定义为轻度倦怠,某两个维度高于临界值定义为中度倦怠,各维度均高于临界值则定义为重度倦怠<sup>[17]</sup>。本研究中,该量表总体及3个维度 Cronbach's  $\alpha$ 系数分别为0.920、0.935、0.927、0.937。

### 4. 工作满意度量表

采用“密歇根组织评价问卷”中的工作满意度分量表中文版<sup>[18]</sup>进行测量。该量表包括3个条目,对工作满意度进行整体评价。量表采用Likert 5级评分,其中第2题反向计分,总体得分越高,工作满意度越高。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.765。

### (三)资料收集

对资料调查员进行培训,统一指导语(问卷内容和注意事项),取得研究对象知情同意后,由研究对象自行填写电子问卷,内容全部填写完毕方可完成提交。本次调查共发放问卷605份,剔除未应答及填写时间小于3分钟的问卷,最终回收有效问卷592份,有效回收率为97.9%。

### (四)统计学分析

使用SPSS 26.0软件进行统计分析。由于本研究采用问卷法,所有数据均来自被试的自我报告,采用Harman单因素方法检验进行共同方法偏差分析。结果显示,4个因子的特征根大于1且未旋转前第一个因子解释了总变异的42.6%,低于临界值50.0%<sup>[19]</sup>,表示本研究不存在明显的共同方法偏差。采用频率(构成比)对人口学变量的相关信息进行描述;不同人口学特征护士的各量表得分差异分析采用独立样本 $t$ 检验或单因素方差分析;对组织氛围感知、职业倦怠、工作满意度及其各维度进行Pearson相关分析;采用SPSS宏程序PRO-CESS v3.3的Model4(Model4为简单的中介模型)和偏差校正的非参数百分位Bootstrap方法进行中介效应检验<sup>[20]</sup>。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

## 二、结果

### (一)基本情况及各变量分组比较

研究对象共592人;年龄为23~59岁,平均(35.25±7.83)岁;从事护士工作的年限为1~40年,其中≤5年117人(19.8%),6~10年146人(24.7%),11~20年214人(36.1%),≥21年115人(19.4%)。其他人口学特征见表1。职业倦怠者共293人,总体检出率为49.5%,其中轻度倦怠139人(23.5%),中度倦怠105人(17.7%),重度倦怠49人(8.3%)。

将组织氛围感知、职业倦怠和工作满意度得分进行分组比较,结果显示护理人员职业倦怠和工作满意度得分在不同年龄和婚姻状况上差异

有统计学意义;工作满意度得分在不同工作年限、职称等级和用工形式上的差异有统计学意义(表1)。

表1 不同特征护士组织氛围感知、职业倦怠和工作满意度得分比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	例数(%)	感知组织氛围	职业倦怠	工作满意度
<b>性别</b>				
男	51(8.6)	49.29±8.24	33.73±13.95	11.47±2.27
女	541(91.4)	48.60±8.63	30.05±14.51	11.99±2.22
<i>t</i> 值		0.55	1.74	-1.58
<i>P</i> 值		0.58	0.08	0.11
<b>年龄(岁)</b>				
≤25	25(4.2)	48.80±7.68	34.48±13.90	11.24±1.79
26~35	352(59.5)	48.76±8.93	31.20±14.91	11.81±2.29
36~45	141(23.8)	48.29±8.37	29.84±14.44	11.99±2.24
≥46	74(12.5)	48.80±7.73	25.97±11.72	12.72±1.85
<i>F</i> 值		0.11	3.43	4.30
<i>P</i> 值		0.95	0.02	0.01
<b>婚姻状况</b>				
未婚	116(19.6)	47.72±8.60	33.76±16.1	11.31±2.37
已婚	476(80.4)	48.89±8.58	29.54±13.96	12.10±2.17
<i>t</i> 值		-1.317	2.832	-3.434
<i>P</i> 值		0.19	0.01	<0.001
<b>教育程度</b>				
大专及以下	29(4.9)	47.72±8.94	27.1±16.42	11.59±2.1
本科	533(90.0)	48.78±8.65	30.30±14.48	11.98±2.25
硕士及以上	30(5.1)	47.3±7.16	34.67±11.93	11.6±2.11
<i>F</i> 值		0.60	2.07	0.80
<i>P</i> 值		0.55	0.13	0.45
<b>工作年限(年)</b>				
≤5	117(19.8)	48.76±8.37	31.77±16.17	11.65±2.78
6~10	146(24.7)	48.59±9.52	30.60±15.53	11.61±2.36
11~20	214(36.1)	48.74±8.54	31.15±13.49	11.98±2.15
≥21	115(19.4)	48.48±7.23	27.16±12.72	12.59±1.92
<i>F</i> 值		0.03	2.49	5.12
<i>P</i> 值		0.99	0.06	<0.001
<b>职称</b>				
初级	194(32.8)	49.00±9.11	31.19±16.43	11.66±2.46
中级	356(60.1)	48.30±8.44	30.18±13.57	11.98±2.10
高级	42(7.1)	50.05±7.28	28.07±12.35	12.93±1.88
<i>F</i> 值		1.01	0.87	5.80
<i>P</i> 值		0.36	0.42	<0.001
<b>用工形式</b>				
在编	220(37.2)	48.27±8.41	29.03±13.46	12.25±2.01
非在编	372(62.8)	48.89±8.70	31.15±15.02	11.76±2.34
<i>t</i> 值		-0.85	-1.77	2.65
<i>P</i> 值		0.40	0.08	0.01

(二)组织氛围感知、职业倦怠和工作满意度的相关分析

Pearson 相关分析结果表明(表2),护理人员对组织氛围的感知与职业倦怠及其各维度呈负相关( $r_s=-0.50$ 、 $-0.42$ 、 $-0.48$ 、 $-0.29$ ),与工作满意度呈正相关( $r_s=0.58$ )。护士的工作满意度与情绪衰竭、去人格化、个人成就感降低和职业倦怠均呈负相关( $r_s=-0.56$ 、 $-0.68$ 、 $-0.43$ 、 $-0.70$ )。

(三)职业倦怠在组织氛围感知和工作满意度间的中介作用分析

利用Hayes编制的SPSS宏中的Model 4,在控制年龄、婚姻状况、工作年限、职称、用工形式的情况下,对职业倦怠在组织氛围感知与工作满意度之间的中介效应进行检验。结果显示(表3、图2),组织氛围感知对护理人员工作满意度的预测作用显著( $\beta=0.581$ ,  $P<0.001$ );且当放入职业倦怠这一中介变

表2 护士组织氛围感知、职业倦怠、工作满意度的相关性

变量	得分( $\bar{x} \pm s$ )	1	2	3	4	5	6
1.组织氛围	48.66±8.59	1					
2.职业倦怠总分	30.36±14.49	-0.50**	1				
3.情绪衰竭	11.92±6.36	-0.42**	0.81**	1			
4.去人格化	6.74±5.39	-0.48**	0.86**	0.76**	1		
5.成就感降低	11.70±6.98	-0.29**	0.68**	0.18**	0.32**	1	
6.工作满意度	11.94±2.23	0.58**	-0.70**	-0.56**	-0.68**	-0.43**	1

\*\*: $P<0.01$ 。

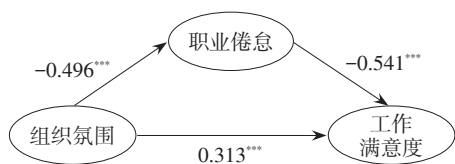
量后,组织氛围感知对工作满意度的直接预测作用依然显著( $\beta=0.313, P<0.001$ )。组织氛围感知对职业倦怠的负向预测作用显著( $\beta=-0.496, P<0.001$ )。

职业倦怠对工作满意度的负向预测作用也显著( $\beta=-0.541, P<0.001$ )。

表3 护士职业倦怠在组织氛围感知和工作满意度间的中介效应检验

变量	方程1:工作满意度			方程2:职业倦怠			方程3:工作满意度		
	$\beta$ 值	$t$ 值	$P$ 值	$\beta$ 值	$t$ 值	$P$ 值	$\beta$ 值	$t$ 值	$P$ 值
年龄	0.085	1.198	0.232	-0.211	-2.791	0.005	-0.029	-0.506	0.613
婚姻状况	0.106	0.987	0.324	-0.214	-1.872	0.062	-0.010	-0.117	0.907
工作年限	0.039	0.565	0.572	0.059	0.799	0.425	0.071	1.257	0.209
职称	0.005	0.056	0.955	0.104	1.114	0.266	0.061	0.856	0.392
用工形式	-0.107	-1.247	0.213	0.080	0.872	0.384	-0.064	-0.909	0.364
组织氛围感知	0.581	17.568	<0.001	-0.496	-14.019	<0.001	0.313	10.027	<0.001
职业倦怠							-0.541	-17.116	<0.001
$R^2$ 值		0.364			0.273			0.577	
$F$ 值		55.825**			36.597**			113.581**	

\*\*: $P<0.01$ 。



\*\*\*: $P<0.001$ ;数值为标准化路径系数。

图2 职业倦怠的中介作用模型

采用有偏差校正的 Bootstrap 方法对职业倦怠中介效应进行检验,结果显示,中介效应量的 Bootstrap 95%置信区间(0.217~0.323)不包含0,且直接效应量的95%置信区间(0.243~0.382)也不包含0,表明组织氛围感知不仅能够直接预测工作满意度,而且能够通过职业倦怠的中介作用预测工作满意度。由表4可知,组织氛围感知对工作满意度标准化直接效应为0.313;职业倦怠在组织氛围感知和工作满意度间的标准化中介效应为0.268;组织氛围感知对工作满意度的标准化总效应为0.581,中介效应占总效应的比例为46.13%。

表4 总效应、直接效应及中介效应分解

效应	效应值	Boot 标准误	Boot CI 上限	Boot CI 下限	相对效应值
直接效应	0.313	0.035	0.243	0.382	53.87%
中介效应	0.268	0.027	0.217	0.323	46.13%
总效应	0.581	0.037	0.509	0.654	

### 三、讨论

(一)低年龄组和未婚护士的职业倦怠较高、工作满意度较低

本研究显示,安徽省三甲医院护理人员的职业倦怠检出率为49.5%,低于哈尔滨市护理人员(55.4%)<sup>[21]</sup>,略高于河南省护理人员(49.2%)<sup>[22]</sup>。其中年轻、未婚护士的职业倦怠水平相对较高,而工作满意度较低,可能是由于年轻护士工作经验少、工作任务繁重,更容易产生情绪耗竭和倦怠,满意度下降。赵菲菲等<sup>[23]</sup>的研究也发现了年轻护士中较高的倦怠检出率。而工作年限长、职称高、有正式编制的护理人员工作满意度更高,可能是因为重复性工作的减少,晋升和参与管理机会的增加使其拥有更高的工作归属感,工作满意度也随之升高<sup>[24-25]</sup>。这提示医疗机构应健全内部成长激励机制,帮助护理人员制定职业发展规划,提供培训和进修机会,提高其专业技能和职业归属感。

(二)组织氛围感知与职业倦怠和工作满意度相关

本研究证实,组织氛围感知得分越高,职业倦怠及其各维度得分越低,工作满意度越高。良好的组织氛围,如同事之间的充分沟通、上下级之间信息的畅达,有助于缓解临床护士因工作量大、工作形式较为单一而导致的情绪衰竭和成就感降低。

同时,感受到公平的薪酬分配、选拔机制及乐观积极的组织情绪,有助于提升其工作满意度。因此管理者应重视良好组织文化的建设,营造公平、信任、信息畅达、乐观向上的组织氛围。

(三)职业倦怠在组织氛围感知与工作满意度间起中介作用

中介效应检验结果发现,职业倦怠在组织氛围感知和护士工作满意度间起不完全中介作用。根据工作要求—资源理论,任何工作类别中的工作环境和特征均可归类为工作要求或工作资源。其中,工作资源指个人从工作中获得的社会、心理、生理和组织资源,可以在实现工作目标方面发挥作用,减少工作相关的生理和心理成本,促进个人成长和发展。组织氛围即可看作工作环境中有价值的外部资源。在组织中感受到和谐、公平、支持性的氛围,可以补偿工作中内在资源的损耗以及应对工作要求,不仅能缓解临床护士的倦怠感,也能提升工作满意度。国内已有研究发现了在医生等群体中良好的同事关系、组织支持等工作资源与负向情绪感知(职业倦怠)和工作态度(如工作满意度)的相关关系<sup>[26-27]</sup>。本研究证实了组织氛围这一工作资源对护理人员情绪感知和工作态度的影响。此外,情感事件理论认为,个体通过识别积极或消极工作(环境)事件,可以触发情感反应决定其随后的态度和行为,强调情感反应在工作态度形成中的作用。Qi等<sup>[28]</sup>在我国护士中的实证研究提示,不友好的工作环境和事件加剧了护理人员的情绪失调,进而对工作态度产生了消极影响。本研究则证实了积极工作(环境)事件对情感反应及工作态度的正面作用,即护理人员对组织内信任、沟通、情绪和公平等氛围的积极感知,与消极情绪状态(职业倦怠)的降低相关,而消极情绪的降低又与积极的工作态度(工作满意度)相关。换句话说,积极的组织氛围不仅能直接预测护理人员的工作满意度,也通过缓解其倦怠感,改善负面情绪,进而提升工作满意度。

因此,管理者可以通过组织内部丰富活动、畅通沟通渠道等方式,增强上下级及同事之间的协作与联系,营造相互信任、沟通顺畅的组织氛围;密切关注组织中护理人员情绪的变化,对护士长的团队情绪管理进行培训,努力打造朝气蓬勃、乐观向上、团结协作的集体文化;建立公平公正的绩效评估和晋升机制,保障护理人员参与决策的权力,提高护理人员的职业认可度和归属感。护理人员自身也应对倦怠感有正确认知,积极进行自我心理疏导,寻求组织支持,提高应对能力。

总之,工作压力环境导致护理人员的职业倦怠和工作满意度问题日益突出。本次调查的三甲医

院护士群体中存在一定比例的职业倦怠,并导致工作满意度降低。本研究同时发现,职业倦怠在组织氛围感知和工作满意度间起部分中介作用,组织氛围感知可直接或通过职业倦怠间接影响护理人员的工作满意度。这提示管理者应正确认识组织氛围、职业倦怠与工作满意度之间的作用机制,在组织内营造良好的信任、沟通、情绪和公平氛围,以缓解职业倦怠感,提升工作满意度,稳定和发展护理队伍。

本研究从营造积极的组织氛围层面为缓解护理人员职业倦怠、提高工作满意度提供了实证依据。但也存在一定的局限性:首先,研究所取得的样本来自安徽省部分三甲医院,具有一定的地域限制,未来研究应进一步扩大范围进行验证;其次,本研究采取横断面设计,在因果关系解释上受限。

#### 参考文献

- [1] VERHAEGHE M, BRACKE P. Associative stigma among mental health professionals; implications for professional and service user well-being [J]. *J Health Soc Behav*, 2012, 53(1): 17-32
- [2] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. *J Appl Psychol*, 2001, 86(3): 499-512
- [3] 王仙雅, 林盛, 陈立芸, 等. 组织氛围、隐性知识共享行为与员工创新绩效关系的实证研究 [J]. *软科学*, 2014, 28(5): 43-47
- [4] 胡中慧. 组织氛围、自我效能感对员工工作投入的实证研究 [D]. 金华: 浙江师范大学, 2019
- [5] APPELBAUM N P, LEE N, AMENDOLA M, et al. Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support [J]. *J Surg Res*, 2019(234): 20-25
- [6] 杨秋霞, 谭燕, 张睿, 等. 广安市和荆州市公立医院科室氛围及其对医生离职意愿的影响 [J]. *医学与社会*, 2019, 32(5): 94-97, 122
- [7] 许素环, 但鑫, 侯若楠, 等. 护士组织气氛对其职业获益感的影响研究 [J]. *护理学杂志*, 2017, 32(23): 57-60
- [8] LAN Y L, HUANG W T, KAO C L, et al. The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists [J]. *J Occup Health*, 2020, 62(1): e12079
- [9] MASLACH C. The client role in staff burn-out [J]. *J Soc Issues*, 1978, 34(4): 111-124
- [10] IDRIS M A, DOLLARD M F, YULIT A. Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: a longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector [J]. *J Occup Health Psychol*, 2014, 19(3): 291-302
- [11] REN Y, SONG H, LI S, et al. Mediating effects of nurs-

- ing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses [J]. *J Adv Nurs*, 2020, 76(11):3048-3058
- [12] CHEN X, RAN L, ZHANG Y, et al. Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study [J]. *BMC Public Health*, 2019, 19(1):1526
- [13] WEISS H M, CROPANZANO R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work [J]. *Res Organ Behav*, 1996, 18(3):1-74
- [14] LI Y F, CHAO M, SHIH C T. Nurses' intention to resign and avoidance of emergency department violence: a moderated mediation model [J]. *Int Emerg Nurs*, 2018, 39:55-61
- [15] SPENCE LASCHINGER H K, WONG C A, GRAU A L. The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: a cross-sectional study [J]. *Int J Nurs Stud*, 2012, 49(10):1266-1276
- [16] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响 [J]. *心理学报*, 2003, 35(5):677-684
- [17] 李永鑫, 李艺敏. 工作倦怠评价标准的初步探讨 [J]. *心理科学*, 2006, 29(1):148-150, 153
- [18] 涂红伟, 严鸣, 周星. 工作设计对知识型员工和体力工作者的差异化影响: 一个现场准实验研究 [J]. *心理学报*, 2011, 43(7):810-820
- [19] 汤丹丹, 温忠麟. 共同方法偏差检验: 问题与建议 [J]. *心理科学*, 2020, 43(1):215-223
- [20] PENG D. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression - based approach [J]. *JASA*, 2014, 109(507):1331
- [21] 聂世俊, 李颂. 哈尔滨市护士职业倦怠现状及其影响因素调查研究 [J]. *中国医院管理*, 2019, 39(7):69-71
- [22] 魏华, 董越娟, 刘瑾春, 等. 临床护士知觉压力、不确定性忍耐力、带病工作与职业倦怠关系 [J]. *中国职业医学*, 2021, 48(3):278-282
- [23] 赵菲菲, 胡晓柔, 李敏. 济南市三甲医院护士职业倦怠影响因素分析 [J]. *齐鲁护理杂志*, 2018, 24(22):73-75
- [24] 王镜茹, 吕蕾, 张迎黎, 等. 浙江省省级三级甲等医院护士工作满意度现状调查与分析 [J]. *中国护理管理*, 2018, 18(9):1217-1221
- [25] 洪颜, 徐勤容, 齐向红, 等. 护理人员工作满意度及影响因素的调查分析 [J]. *中国农村卫生事业管理*, 2018, 38(8):1088-1091
- [26] 王俏荔, 刘萍, 周桐如. 银川市基层医疗机构全科医生工作满意度及其影响因素研究 [J]. *医学与哲学*, 2022, 43(6):69-72
- [27] 吴志伟, 陈雨, 李东升, 等. 医务人员职业倦怠和组织支持感典型相关分析 [J]. *中国职业医学*, 2019, 46(3):322-325, 330
- [28] QI L, WEI X, LI Y, et al. The influence of mistreatment by patients on job satisfaction and turnover intention among Chinese nurses: a three-wave survey [J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2020, 17(4):E1256

(本文编辑:姜鑫)

## Mediating effect of job burnout between perception of organizational climate and job satisfaction in clinical nurses

ZHANG Xuemei<sup>1</sup>, LIU Pengcheng<sup>2</sup>, XU Chenyun<sup>1</sup>, PENG Jiangxin<sup>1</sup>, CHENG Jing<sup>1</sup>

1. School of Health Management, Anhui Medical University, Hefei 230032; 2. Department of Human Resource, the First Affiliated Hospital of Anhui Medical University, Hefei 230022, China

**Abstract:** Taking 592 nurses from the tertiary hospitals in the Anhui Province as the survey objects, this paper explored the effect of organizational climate perception on nurses' job satisfaction and the mediating effect of job burnout through a questionnaire survey. The results showed that the job burnout of nurses in the tertiary hospitals in Anhui Province was more prominent among young and unmarried nurses, with relatively low job satisfaction. Nurses with longer working life, high professional titles, and formal establishment have higher job satisfaction. The better the perceived organizational climate leads to lower incidence of job burnout and higher the job satisfaction. Job burnout partially mediates organizational climate perception and job satisfaction, accounting for 46.13%. The results of this study suggest that we should pay attention to the physical and mental health as well as job satisfaction of nurses; creating a good workplace climate of trust, communication, emotion and fairness, while offering nurses a positive working environment with organizational support to alleviate their job burnout, improve their job satisfaction, and stabilize and develop the nursing team.

**Key words:** nurses; job burnout; organizational climate; job satisfaction; mediation effect