

医院安全氛围在护士感知工作环境及满意度间的中介效应分析

王翠¹⁾, 杨璐¹⁾, 吴冬梅²⁾, 杨思敏¹⁾, 康群松¹⁾
(1)成都市第六人民医院护理部, 四川 成都 610051;
(2)成都市第四人民医院护理部, 四川 成都 610036)

[摘要] **目的** 探讨护士感知工作环境、医院安全氛围和护士满意度之间的关系和影响路径。**方法** 采用便利抽样法, 于2021年9月至11月选取成都市2家三级甲等综合医院和1家三级甲等专科医院护士为研究对象, 以护士感知工作环境问卷、医院安全氛围量表和工作满意度量表对护士进行调查, 采用Pearson相关性分析医院安全氛围、护士感知工作环境与满意度之间相关性, 根据相关性检验结果建立路径关系模型, 用Bootstrap法进行中介效应检验, 深入剖析医院安全氛围在护士感知工作环境和满意度之间的中介效应。**结果** 护士工作环境感知与满意度呈正相关($r=0.428, P<0.01$), 医院安全氛围与护士工作环境呈正相关($r=0.693, P<0.01$), 医院安全氛围与护士满意度呈正相关($r=0.466, P<0.01$), 护士感知工作环境正向预测医院安全氛围($\beta=0.773, P=0.003$), 对满意度的正向预测作用差异无统计学意义($\beta=0.060, P=0.530$), 医院安全氛围在护士感知工作环境和满意度间的间接效应值为0.414(95%CI 0.557~1.531), 占总效应的87.34%。**结论** 医院安全氛围在护士感知工作环境和满意度间起到完全中介作用, 促进护理队伍健康稳定发展。

[关键词] 护士; 工作环境; 医院安全氛围; 满意度; 中介效应

[中图分类号] R473.6; R471 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 2095-610X(2024)06-0175-07

The Mediating Effect of Hospital Unit Safety Climate between the Nursing Work Environment and Job Satisfaction

WANG Cui¹⁾, YANG Lu¹⁾, WU Dongmei²⁾, YANG Simin¹⁾, KANG Qunsong¹⁾
(1) Dept. of Nursing, Chengdu 6th People's Hospital, Chengdu Sichuan 610051;
(2) Dept. of Nursing, Chengdu 4th People's Hospital, Chengdu Sichuan 610036, China)

[Abstract] **Objective** To explore the relationship and influence path between nurses' perceived work environment, hospital safety climate and nurses' satisfaction. **Methods** Using convenience sampling method, 444 in-service nurses in a third-class A hospital in Chengdu City were selected as research subjects from September to November 2021, and the nurses were surveyed with the Nurses' Perceived Work Environment Questionnaire, Hospital Safety Climate Scale, and Job Satisfaction Scale, and the correlation between hospital safety climate, Nurses' perceived work environment and satisfaction were analyzed by Pearson correlation, and a path relationship model was established based on the correlation test, and a mediation effect test was conducted by Bootstrap method. Based on the results of the correlation test, a path relationship model was established, and the mediation effect test was conducted by Bootstrap method to deeply analyze the mediation effect of hospital safety atmosphere between Nurses' perceived work environment and satisfaction. **Results** Nurses' perceived work environment was positively correlated with satisfaction ($r=0.428, P<0.01$), hospital safety climate was positively correlated with Nurses' work environment ($r=0.693, P<0.01$), hospital safety climate was positively correlated with Nurses' satisfaction ($r=0.466, P<0.01$), Nurses' perceived work environment positively predicted hospital safety climate ($\beta=0.773,$

[收稿日期] 2024-03-01

[基金项目] 2023年成都市医学科研课题项目(2023333)

[作者简介] 王翠(1987~), 女, 四川达州人, 理士学位, 主管护师, 主要从事老年护理研究工作。

[通信作者] 杨璐, E-mail: 245188988@qq.com

$P = 0.003$), while the positive predictive effect on satisfaction was not statistically significant ($\beta = 0.060$, $P = 0.530$). The value of the indirect effect of hospital safety climate between Nurses' perceived work environment and satisfaction was 0.414 (95% CI 0.557–1.531), which accounted for 87.34% of the total effect. **Conclusion** Hospital safety climate acts as a complete mediator between Nurses' perceived work environment and satisfaction, promoting a healthy and stable nursing workforce.

[**Key words**] Nurse; Working environment; Safety climate; Satisfaction; Mediating effect

护理工作环境是指直接或间接影响护理系统各种要素的总和,包含了围绕护理工作的人、物和周围性事务^[1],研究表明,护士感知工作环境是工作满意度的重要预测指标^[2]。医院安全氛围是医疗系统工作人员对组织工作环境安全的整体感知^[3],与护士职业工作环境存在正相关^[4-5],护士在积极正向的患者安全文化氛围中,能更好地端正自身的工作态度,认真履行工作职责^[6],减少不安全事件的发生,且正向的安全氛围能激发护士职业认同感,提高工作满意度^[7-10]。可见,护士工作环境和医院安全氛围均与护士满意度相关,但两者对满意度的综合作用结果及影响路径尚不清楚。本研究将通过中介效应模型探讨医院安全氛围、护士感知工作环境对护士满意度影响及作用机制,为有效识别医院安全管理靶点,改善护士工作环境,促进护理队伍健康稳定发展提供科学依据。

1 资料与方法

1.1 研究对象

本研究于 2021 年 9 月至 11 月,采用便利整群抽样选取成都市 2 家三级甲等综合医院和 1 家三级甲等专科医院护士为研究对象。纳入标准:(1)有护士执业资格证书;(2)自愿参与研究。排除标准:(1)实习护士、规培护士及进修护士;(2)因病假、孕产假、外出学习等原因离开工作岗位超过 1 月者;(3)非临床一线护理岗位工作者。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料调查表 由研究团队自行设定,包括性别、年龄、婚姻状况、学历、工作年限、职称、聘用形式等。

1.2.2 护士感知工作环境问卷 (the work environment questionnaire, WEQ) 2004 年 Blegen 等^[11]设计并制定该量表,用于测量护士感知的医院工作环境情况。国内学者蒋银芬^[12]对该量表进行汉化并修订,修订后问卷共 19 个条目 4 个维度:医疗配置、质量管理、人力资源和同事关系。采

用 Likert5 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分,总分范围 19~95 分。分数越高,代表护士对工作环境越认可。其 Cronbach's α 系数为 0.802,重测信度为 0.768,内容效度为 0.891。

1.2.3 医院安全氛围量表 (hospital unit safety climate scale, HSCS) 该量表由 Blegen^[3]编制,旨在测量医疗机构工作安全环境,主要侧重于给药安全环境氛围的评估。2011 年,蒋银芬^[12]对其进行翻译并修订。该量表共 31 个条目 7 个维度:工作人员安全、团队正向态度、培训、安全重视、责备、非惩罚系统和报告系统。量表使用 Likert5 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计为 1~5 分,包含部分反向计分条目,总分范围 31~155 分。分数越高,代表护士感知的医院安全氛围越好。中文译版量表 Cronbach's α 系数为 0.833,重测信度为 0.865,内容效度为 0.853。

1.2.4 工作满意度指数 (job satisfaction index) 工作满意度指数由 Schriesheim 编制,用于调查员工对工作的整体满意度情况^[13]。量表共包含 6 个条目,包括对工作自身、管理者、同事、报酬、晋升机会以及工作整体满意程度的评估。采用 Likert5 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分,所有条目均采用正向计分,总分为 6~30 分。得分越高,表示对工作的满意度越高。Cronbach's α 系数为 0.73~0.78。

1.3 研究方法

采用在线问卷调查收集数据。首先将问卷内容录入问卷星数据调查平台。在取得医院护理部及科室护士长的支持下,在科室微信群发布问卷二维码。研究对象扫描二维码在线独立完成问卷。本次调查共收回问卷 461 份,其中有效问卷 444 份,有效回收率 96.31%。

1.4 统计学处理

利用 Spss17.0 及 Amos24.0 进行分析。利用 K-S 检验进行正态性检验,计量资料符合正态分布采用均数 \pm 标准差 ($\bar{x} \pm s$) 描述,不符合正态分布采用 $M(P_{25}, P_{27})$ 描述,计数资料采用 ($n, \%$) 描

述。医院安全氛围、护士感知工作环境与满意度之间相关性采用 Pearson 相关性分析。使用 Amos24.0 软件进行路径分析, 模型拟合良好的指标包括比较拟合指数(CFI)大于0.9, 适配度统计量卡方值显著($P \geq 0.05$), 相对卡方(卡方除以自由度)不应该大于5, 此外, 基于 5000 个自举样本的偏差校正百分位数方法, 用 95% 置信区间估计非标准化系数。以 $P < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

1.5 质量控制与伦理制定

问卷前, 研究团队通过大量阅读文献及反复研讨后确定研究工具及调查方法。问卷首页介绍研究目的和内容, 研究对象同意后, 点击“同意”选项进入问卷填写界面。在编辑电子问卷过程中, 设置必填项及同一账号只填写 1 次, 避免漏项及重复填写。问卷均为匿名填写, 调查数据仅用于本次研究且仅供研究团队成员查看。

2 结果

2.1 一般资料情况

人口学及职业相关特征共调查 444 名护士, 年龄 32.98 ± 8.47 岁, 护龄 (12.34 ± 9.03) a。其中, 男性 25 名(5.6%), 女性 419 名(94.37%)。其余人口学及职业特征描述见表 1。

表 1 一般人口学及职业相关特征 [$n=444$]

Tab. 1 General demographic and occupation-related characteristics [$n=444$]

变量		$n(\%)$
性别	男	25(5.6)
	女	419(94.37)
婚姻	未婚	131(29.50)
	已婚	297(66.89)
	其他	16(3.60)
职称	护士	106(23.87)
	护师	181(40.77)
	主管护师	141(31.76)
	副主任护师及以上	16(3.60)
学历	中专及以下	20(4.50)
	大专	171(38.51)
	本科及以上	253(56.98)
聘任类型	非编制内	315(70.95)
	编制内	129(29.05)

2.2 护士工作环境感知、医院安全氛围、工作满意度得分

调查结果显示, 护士感知工作环境得分为 (73.77 ± 8.84) 分, 其中质量管理维度得分最高为 (30.91 ± 3.86) 分; 医院安全氛围得分为 (106.16 ± 12.65) 分, 其中工作人员安全维度得分最高为 (20.60 ± 2.76) 分; 护士工作满意度为 (22.83 ± 4.84) 分, 见表 2。

2.3 护士感知工作环境、医院安全氛围和工作满意度相关性分析

护士工作环境感知与满意度呈正相关($r = 0.428, P < 0.01$), 医院安全氛围与护士工作环境呈正相关($r = 0.693, P < 0.01$), 医院安全氛围与护士满意度呈正相关($r = 0.466, P < 0.01$), 见表 3。

2.4 医院安全氛围在护士工作环境感知与满意度的中介效应检验

以护士工作环境感知为自变量, 满意度为因变量, 医院安全氛围为中介量表构建中介模型。结果显示, $CMIN/DF=4.829, GFI=0.899, NFI=0.904, CFI=0.916, IFI=0.916$, 模型可接受。护士感知工作环境中, 人力资源与同事关系呈正相关; 医院安全氛围中, 责备与培训及安全重视呈正相关。修正后中介拟合模型见图 1。工作环境感知正向预测医院安全氛围($\beta = 0.773, P = 0.003$), 医院安全氛围正向预测满意度($\beta = 0.536, P = 0.001$), 工作环境感知对满意度的正向预测作用无统计学意义($\beta = 0.060, P = 0.530$)。医院安全氛围在工作环境感知及满意度间接效应、总效应的 95%CI 均未包含 0, 直接效应 95%CI 包含 0, 说明医院安全氛围在护士工作环境感知及满意度的完全中介效应模型成立, 间接效应标准化效应值为 0.414, 占总效应的 87.37%, 见表 4。

3 讨论

3.1 护士感知工作环境、医院安全氛围及工作满意度现状

3.1.1 护士感知的工作环境处于良好水平 研究结果显示, 护士感知工作环境得分 (73.77 ± 8.84) 分, 得分率 76.84%, 总均分为 (3.88 ± 0.47) 分, 见表 2, 总均分高于蔡国旗^[4]对 2291 名护士工作环境感知的调查结果 (3.08 ± 0.67) 分, 且与量表中间值 57 分相比, 得分水平均处于中等偏上水平。其中, 同事关系与质量管理得分较高, 该结果与吕鹏

表 2 护士感知工作环境、医院安全氛围及工作满意度得分($\bar{x} \pm s$, $n=444$)Tab. 2 Nurses' perceived work environment, hospital safety climate, and job satisfaction scores($\bar{x} \pm s$, $n=444$)

项目	量表总分	总得分	条目均分
护士感知工作环境	19 ~ 95	73.77±8.84	3.88±0.47
医疗配置	4 ~ 20	14.99±2.38	3.75±0.59
质量管理	8 ~ 40	30.91±3.86	3.87±0.48
同事关系	5 ~ 25	21.27±3.06	4.25±0.61
人力资源	2 ~ 10	6.61±1.33	3.30±0.66
医院安全氛围	31 ~ 155	106.16±12.65	3.83±0.46
培训	5 ~ 25	19.36±2.57	3.87±0.51
团队正向态度	5 ~ 25	20.32±3.00	4.06±0.60
工作人员安全	5 ~ 25	20.60±2.76	4.12±0.55
安全重视	5 ~ 25	19.97±2.32	3.99±0.46
责备	5 ~ 25	14.29±4.30	2.86±0.86
非惩罚系统	3 ~ 15	11.93±1.97	3.98±0.66
报告系统	3 ~ 15	12.18±2.09	4.06±0.70
工作满意度	6 ~ 30	22.83±4.84	3.80±0.81

表 3 护士感知工作环境、医院安全氛围、护士满意度相关性分析

Tab. 3 Correlation analysis of Nurses' perceived work environment, hospital safety climate, and Nurses' satisfaction

项目	感知工作环境	医疗配置	质量管理	同事关系	人力资源	医院安全氛围	培训	团队正向态度	工作人员安全	安全重视	责备	非惩罚系统	报告系统	满意度
感知工作环境	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医疗配置	0.862**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
质量管理	0.907**	0.691**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
同事关系	0.827**	0.629**	0.624**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
人力资源	0.575**	0.494**	0.463**	0.260**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医院安全氛围	0.693**	0.617**	0.598**	0.596**	0.396**	1	-	-	-	-	-	-	-	-
培训	0.625**	0.567**	0.531**	0.556**	0.319**	0.876**	1	-	-	-	-	-	-	-
团队正向态度	0.620**	0.559**	0.479**	0.650**	0.235**	0.836**	0.755**	1	-	-	-	-	-	-
工作人员安全	0.600**	0.518**	0.503**	0.567**	0.297**	0.826**	0.687**	0.690**	1	-	-	-	-	-
安全重视	0.634**	0.548**	0.544**	0.573**	0.337**	0.857**	0.752**	0.693**	0.720**	1	-	-	-	-
责备	0.206**	0.208**	0.275**	0.075	0.379**	0.459**	0.304**	0.065	0.172**	0.263**	1	-	-	-
非惩罚系统	0.519**	0.458**	0.387**	0.563**	0.209**	0.738**	0.576**	0.712**	0.613**	0.642**	0.042	1	-	-
报告系统	0.606**	0.512**	0.493**	0.643**	0.204**	0.786**	0.685**	0.790**	0.688**	0.651**	0.016	0.697**	1	-
满意度	0.428**	0.387**	0.300**	0.493**	0.148**	0.466**	0.476**	0.545**	0.442**	0.402**	0.097*	0.452**	0.518**	1

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

等^[15]在2020年研究结果一致,可能是因为专业发展不断深入和全生命周期健康需求,对专业交叉融合提出了更高要求,促进了护护、医护关系的建立和交融;而优质护理服务工作的持续推进和护理各专科实践与发展,使护士的专业技术及服务水平明显提升。人力资源得分最低,与国内外多数研究一致^[16-19]。说明国内外医疗机构普遍存在护理人员人力紧缺。近年来,我国护理人才培养成效显著,护理队伍不断发展与壮大,但人

才岗位设置不合理、地区间发展不平衡问题仍然存在^[20];而当今国内面临重大公共卫生事件的挑战,解决新形势下人力资源配置及调度对护士工作体验以及医疗系统健康运行至关重要。因此,各级医疗机构需合理整合护理人力资源、建立科学绩效考核及薪酬分配制度,提高护理人力资源配置的公平性和合理性。

3.1.2 医院安全氛围得分处于中等水平 结果显示,医院安全氛围得分(106.16 ± 12.65)分,得分

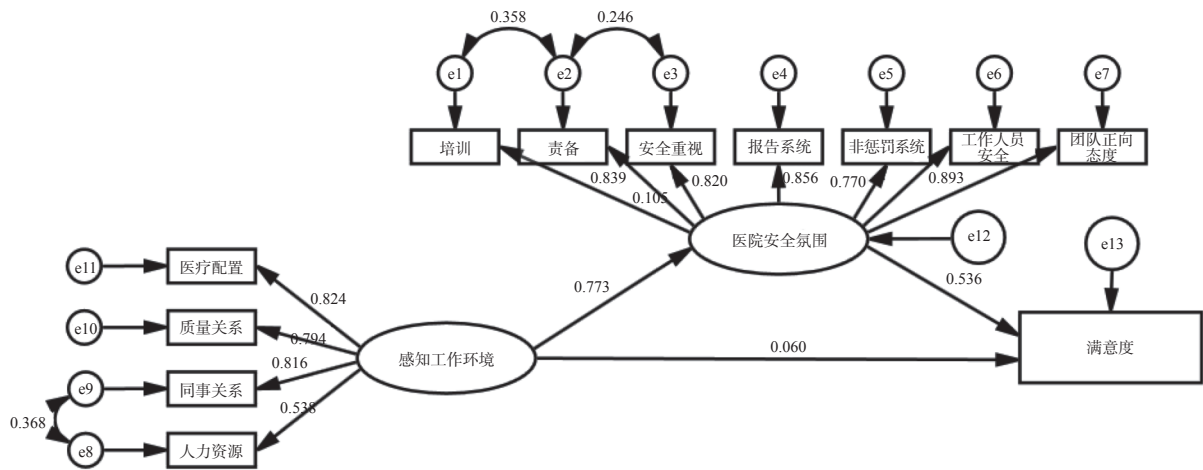


图 1 医院安全氛围在护士感知工作环境及满意度的中介效应模型

Fig. 1 Mediating effect model of hospital safety climate in Nurses' perceived work environment and satisfaction

表 4 医院安全氛围中介、直接、总效应分析

Tab. 4 Analysis of mediated, direct, and total effects of hospital safety climate

路径	效应值	SE	95%CI		P	效应占比(%)
			Lower	Upper		
中介效应	0.414	0.240	0.557	1.531	0.001*	87.34%
直接效应	0.060	0.257	-0.231	0.759	0.548	12.66%
总效应	0.474	0.275	0.633	1.657	0.002*	-

*P < 0.05。

率 68.39%，总均分为(3.83 ± 0.46)分，见表 2，与蒋银芬^[12]的研究结果相比得分偏低。各维度得分由高至低分别为：工作人员安全、报告系统、团队正向态度、安全重视、非惩罚系统、培训、责备。说明医疗系统重视工作人员安全并予以了较好的管理与支持，但是仍存在安全培训效果不理想，且对安全事件当事人存在语言或情绪上的埋怨或责备，这与国内多数研究结果一致^[21-23]。这可能是由于目前护理继续教育培训多集中于专业知识与技能知识，而药品安全、信息安全、设备设施安全等培训较为滞后。因此，应加强医疗机构各部门协作，确保护士及时掌握新药品、新系统、新设备等安全信息与知识，综合提升护士应对与决策能力。此外，虽然各级医疗机构对质量与安全事件实行非惩罚系统并鼓励上报，临床实践中医疗质量与安全事件对医疗机构工作质量考评、护士工作能力正式或非正式评定以及职业发展均有巨大影响^[24-25]。因此，管理者应积极从组织系统角度寻找原因，不归咎、不责备，对工作人员给予充分的信任与支持，营造宽容包容的安全氛围。

3.1.3 护士工作满意度高于全国一般水平 本研究中，护士工作满意度总分(22.83 ± 4.84)分，得

分率 73.33%，总均分(3.80 ± 0.81)分，见表 2，与冯晓琳^[26]调查 ICU 护士满意度(3.94 ± 0.64)分的研究相近，但与 2016 年一项对全国 11942 名护士的调查结果(3.11 ± 0.46)分相比略高^[27]。随着公立医院绩效改革的推进及护理管理水平的提高，护士的薪资待遇、工作自主性和职业价值感明显改善，这些变化可能与护士满意度的提高有较大关系。

3.2 护士感知工作环境与医院安全氛围呈正相关，与满意度呈正相关

本研究结果提示，护士感知工作环境及其各维度与医院安全氛围、满意度呈正相关($r = 0.693, 0.428; P < 0.01$)，即护士感知工作环境得分越高，医院安全氛围越高，护士满意度越高，与既往研究结果一致^[9, 28]。这可能因为良好的医疗配置为护理工作提供了有力支持，有助于护士应对工作中不稳定因素；有效的质量管理能够增强护士职业控制感与价值感，促进其工作积极性^[29-30]；而和谐的同事关系以及充足的人力资源配置有利于减轻护士工作负担与压力，使护士产生较强的归属感和安全感，提高工作满意度^[31]。

3.3 医院安全氛围在护士感知工作环境及满意度中发挥完全中介效应

中介效应结果显示，医院安全氛围在护士感

知工作环境及满意度中起到完全中介效应, 效应占比为 87.34%。说明, 欲从护士工作环境角度提高满意度, 必须首先改善医院安全氛围。这是因为医院安全氛围是医院组织文化氛围中最重要的组成部分, 是组织内员工共享的对具有风险的工作环境的认知, 可以通过认知层面影响个体对周围环境的整体评价。积极的安全氛围感知和安全态度能够提升护士的安全行为, 提高护士的积极性, 在改善护理质量的同时提高工作满意度。质量与安全控制深入护理工作的各个环节, 护士感知的医院安全氛围极大的决定了护士感知工作环境水平, 良好的护理工作环境有利于改善护士工作效果, 促进患者安全, 提高护理工作的质量, 国内外多项研究也证实了二者之间的正向关系^[9, 32-34]; 其次, 组织内部的安全文化对组织成员的安全态度、知识及行为产生影响, 正向的组织安全氛围能在发生安全事件时给予护士充分的支持, 缓解焦虑、愧疚感, 促进护士工作适应, 降低职业压力, 提高护理人员对工作的满意度^[35-37]。

综上所述, 医院管理者及护理领导者应合理优化人力资源配置, 建立科学绩效考核及薪酬分配制度, 营造和谐安全的文化氛围, 提高护士满意度, 促进护理队伍健康稳定发展。但本研究仅在成都市三级甲等医院进行调查, 样本代表性存在一定局限, 未来应考虑进一步扩大样本量验证研究结果; 其次, 工作满意度影响变量较多, 可增加路径分析, 进一步完善理论模型框架。

[参考文献]

- [1] Choi J, Bakken S, Larson E, et al. Perceived nursing work environment of critical care nurses[J]. *Nurs Res*, 2004, 53(6): 370-378.
- [2] Al S S, Labrague L J, Miner R A, et al. Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction[J]. *J Nurs Scholarsh*, 2020, 52(1): 95-104.
- [3] Blegen M A P G R J. Safety climate on hospital units: A new measure. In: henriksen K, Battles JB, Marks ES, et al. editors. *Advances in patient safety: From research to implementation*(volume 4: Programs, tools, and products). rockville(MD): Agency for healthcare research and quality(US) [M]; 2005 Feb. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK20592/>.
- [4] 孔淑贞, 屈莉, 孔德玲, 等. 34 家医院急诊科护士的患者安全态度认知现状及影响因素分析 [J]. *中国医学伦理学*, 2023, 36(4): 456-461.
- [5] 李雪梅, 陈丽, 徐燕, 等. 三级医院护士医院安全氛围感知对职业危害防护行为的影响研究 [J]. *工业卫生与职业病*, 2021, 47(5): 376-381.
- [6] 谢丹, 郑一宁. 北京市 5 所医院临床护士安全行为现状及影响因素分析 [J]. *中国护理管理*, 2023, 23(3): 456-460.
- [7] Dutra C K D R, Guirardello E B. Nurse work environment and its impact on reasons for missed care, safety climate, and job satisfaction: A cross-sectional study[J]. *J Adv Nurs*, 2021, 77(5): 2398-2406.
- [8] Kim K J, Yoo M S, Seo E J. Exploring the influence of nursing work environment and patient safety culture on missed nursing care in Korea[J]. *Asian Nurs Res(Korean Soc Nurs Sci)*, 2018, 12(2): 121-126.
- [9] 陈荣, 庄夷. ICU 护士健康工作环境与患者安全文化氛围感知的相关性研究 [J]. *护士进修杂志*, 2022, 37(8): 710-713.
- [10] 刘佳丽, 唐静, 付雪, 等. 护理管理者领导力与患者安全关系的系统评价 [J]. *解放军护理杂志*, 2021, 38(4): 61-65.
- [11] Blegen M A, Vaughn T, Pepper G, et al. Patient and staff safety: voluntary reporting[J]. *Am J Med Qual*, 2004, 19(2): 67-74.
- [12] 蒋银芬. 医院安全氛围、工作环境及人口学特征与给药错误报告障碍的关系 [D]. 苏州: 苏州大学, 2011.
- [13] 菲尔德. 工作评价: 组织诊断与研究实用量表 [M]. 阳志平等, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2004: 65-67.
- [14] 蔡国旗, 汪晖, 张梦霞, 等. 2291 名护士工作环境感知与对护士长领导行为评价的相关性分析 [J]. *护理学报*, 2020, 27(8): 30-33.
- [15] 吕鹏, 王芬, 朱亚鑫, 等. 四川省护士工作环境现状及影响因素研究 [J]. *中国卫生统计*, 2020, 37(1): 90-93.
- [16] 何晴, 王静, 郭妍, 等. 三级甲等医院护理工作环境和职业延迟满足对护士创新行为影响的研究 [J]. *护理管理杂志*, 2023, 23(09): 711-716.
- [17] Smith J G, Morin K H, Lake E T. Association of the nurse work environment with nurse incivility in hospitals[J]. *J Nurs Manag*, 2018, 26(2): 219-226.
- [18] Moisoglou I, Yfantis A, Tsiouma E, et al. The work envir-

- onment of haemodialysis nurses and its mediating role in burnout[J]. *J Ren Care*, 2021, 47(2): 133-140.
- [19] 田双月, 王轶, 武杰, 等. 三级医院硕士及以上学历护士工作环境对职业价值观的影响 [J]. *中国护理管理*, 2018, 18(1): 33-37.
- [20] 苏彬彬, 杜鹃, 贾金忠, 等. 中国护理人力资源现状及其配置研究 [J]. *中国卫生政策研究*, 2018, 11(12): 56-61.
- [21] 陈娟慧, 管玉梅, 陶艳玲, 等. 临床护士感知给药错误不上报原因的质性研究 [J]. *护士进修杂志*, 2017, 32(7): 646-648.
- [22] 石奥利, 杨婵娟, 杨光静, 等. 重庆市 44 家二级及以上中医医院护理不良事件管理现状调查 [J]. *检验医学与临床*, 2023, 20(10): 1489-1493.
- [23] 禹菲菲, 贾少健, 李红, 等. 临床护士用药安全能力现状及影响因素的路径分析 [J]. *护理学杂志*, 2023, 38(14): 59-62, 80.
- [24] 陈蓉, 杨梦娇, 蔡邱嫦, 等. 医疗不良事件中第二受害者研究现状与思考 [J]. *护理学杂志*, 2019, 34(2): 102-105.
- [25] 吕永利, 王培红, 李沙沙, 等. 护理管理者对护理不良事件中第二受害者态度的质性研究 [J]. *中华护理杂志*, 2019, 54(8): 1210-1214.
- [26] 冯晓琳, 尚少梅, 刘聪颖, 等. ICU 护士工作特征与工作满意度及离职意愿的研究 [J]. *护理学杂志*, 2018, 33(23): 66-68.
- [27] 徐奕旻, 吴瑛, 张艳, 等. 全国医院护士工作状态的调查分析 [J]. *中华护理杂志*, 2016, 51(8): 947-950.
- [28] 刘闻捷, 蒋晓莲. 四川省护士感知的工作环境与工作满意度的相关性研究 [J]. *护理研究*, 2014, 28(2): 161-164.
- [29] Dutra H S, Cimiotti J P, Guirardello E B. Nurse work environment and job-related outcomes in Brazilian hospitals[J]. *Appl Nurs Res*, 2018, 41(6): 68-72.
- [30] Shao J, Tang L, Wang X, et al. Nursing work environment, value congruence and their relationships with Nurses' work outcomes[J]. *J Nurs Manag*, 2018, 26(8): 1091-1099.
- [31] Baek J, Cho H, Han K, et al. Association between nursing work environment and compassion satisfaction among clinical nurses[J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(2): 368-376.
- [32] 江边芦, 金师师, 诸冷凌. 儿科护士工作环境、安全氛围与工作效果的关系研究 [J]. *医院管理论坛*, 2018, 35(3): 54-57.
- [33] Lake E T, Roberts K E, Agosto P D, et al. The association of the nurse work environment and patient safety in pediatric acute care[J]. *J Patient Saf*, 2021, 17(8): e1546-e1552.
- [34] Alves D F, Guirardello E B. Nursing work environment, patient safety and quality of care in pediatric hospital[J]. *Rev Gaucha Enferm*, 2016, 37(2): e58817-e58823.
- [35] 王爱美. 新入职护士的安全行为现状及相关影响因素的路径分析 [D]. 济南: 山东大学, 2021.
- [36] Azyabi A, Karwowski W, Davahli M R. Assessing patient safety culture in hospital settings[J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2021, 18(5): 2466-2501.
- [37] Tlili M A, Aouicha W, Sahli J, et al. Assessing patient safety culture in 15 intensive care units: A mixed-methods study[J]. *BMC Health Serv Res*, 2022, 22(1): 274-282.