

# 工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间的中介效应研究

刘小红<sup>1</sup>, 张岚<sup>1</sup>, 王瑞<sup>2</sup>, 闫晶晶<sup>1</sup>, 徐小飞<sup>1</sup>, 吴昕<sup>1</sup>, 徐英<sup>1</sup>, 徐翠<sup>1</sup>, 施金芬<sup>1\*</sup>

**【摘要】目的** 探讨工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间的中介效应。**方法** 采用一般资料调查表、情绪型劳动量表、护士工作满意度量表、职业幸福感量表对 552 名临床护士进行问卷调查。**结果** 临床护士情绪劳动 3 个维度自然表现、深层表现、表面表现条目均分分别为 (3.63±0.89) 分、(3.40±0.93) 分、(3.00±1.05) 分, 护理工作满意度条目均分为 (3.55±0.81) 分, 职业幸福感条目均分为 (3.36±0.93) 分; 自然表现、护理工作满意度与职业幸福感呈两两正相关 ( $r_1 = 0.352$   $r_2 = 0.321$   $r_3 = 0.697$ ;  $P < 0.01$ ); 工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间发挥部分中介效应, 占总效应的 73.37%。**结论** 临床护士职业幸福感处于中等偏上水平, 护理管理者须重视情绪劳动对护士工作满意度及职业幸福感的影响, 通过创建和谐融洽的组织氛围, 提高组织支持感及情绪劳动感以提升临床护士职业幸福感, 从而凝聚护理队伍, 促进护理事业发展。

**【关键词】** 护士; 情绪劳动; 自然表现; 工作满意度; 职业幸福感; 中介效应

中图分类号: R192.6 文献标识码: A DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2025.04.006

The mediating effect of job satisfaction between emotional labor and occupational well-being among clinic nurses/LIU Xiaohong<sup>1</sup>, ZHANG Lan<sup>1</sup>, WANG Rui<sup>2</sup>, YAN Jingjing<sup>1</sup>, XU Xiaofei<sup>1</sup>, WU Ting<sup>1</sup>, XU Ying<sup>1</sup>, XU Cui<sup>1</sup>, SHI Jinfen<sup>1\*</sup> //Journal of Nursing Administration, 2025, 25(4): 302.

1.Nursing Department; 2.Department of Emergency, the Seventh Medical Center of the General Hospital of People's Liberation Army, Beijing 100700, China

**【Abstract】Objective** To explore the mediating effect of job satisfaction between emotional labor and occupational well-being among clinical nurses.**Methods** A total of 552 clinical nurses were selected as the research subjects.General information survey, Emotional Labor Strategy Scale, Nursing Job Satisfaction Scale and Occupational Well-Being Scale were used for investigation.**Results** The average score of natural expression, deep expression and surface expression of emotional labor among clinical nurses were (3.63±0.89), (3.40±0.93) and (3.00±1.05) respectively.The average score of nursing job satisfaction was (3.55±0.81) points, the average score of occupational well-being was (3.36±0.93) points.Bivariate correlation analysis revealed significant positive associations among natural expression, job satisfaction, and occupational well-being in clinic nurse ( $r_1 = 0.352$   $r_2 = 0.321$   $r_3 = 0.697$   $P < 0.01$ ).Nursing job satisfaction played a partial mediating role between emotional labor and occupational well-being, with the mediating effect accounting for 73.37% of the total effect.**Conclusion** Clinical nurses demonstrate moderate occupational well-being.Nursing managers should attach importance to emotional labor on nurses' job satisfaction and occupational well-being, and improve the occupational well-being of clinical nurses by enhancing organizational support and emotional labor sense for consolidating the nursing team and promoting the development of the nursing profession.

**【Key words】**nurse; emotional labor; natural expression; job satisfaction; occupational well-being; mediating effect

职业幸福感是个体在工作中的主观幸福感, 是对所有与工作相关事务的认知和情感的消极或积极的主观体验<sup>[1]</sup>。具备职业幸福感的护士, 能以一种积极情绪调动工作积极性, 提高内驱力进而提升护理执业能力。情绪劳动是个体依据组织要求管理和扮演自身内、外情绪, 以达到所在职位角色要求的一种劳动形式<sup>[2]</sup>。适度的情绪劳动可以增强临床护士的工作满意度和自我成就感, 但过度投入情绪劳动, 且无法自我调节, 则很可能会引起护士情绪衰竭, 最终导致工作倦怠。护理质量在很大程度上取决于护士对工作的满意程度<sup>[3]</sup>, 近年来广泛开展针对急诊科、ICU 护士, 以及助产士、康复护士和社区护士等不同角色或不同工作环境下护士工作满意度的研究<sup>[4-6]</sup>, 较少有研究关于护士情绪劳动对其职业幸福感的影响。

本研究在分析临床护士职业幸福感现状的基础上, 探索其情绪劳动、工作满意度与职业幸福感的关系以及工作满意度在其情绪劳动与职业幸福感间的作用机制, 以期提升临床护士职业幸福感提供参考。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

采用便利抽样法, 于 2024 年 7 月至 11 月选取 5 所三级医院临床护士为研究对象。纳入标准: ①取得护士执业资格证书的在职护士; ②从事临床护理工作时间 ≥ 1 年; ③自愿参加本研究, 并签署知情同意书。排除标准: ①实习护士; ②进修护士; ③调查期间因病假、事假不在岗的临床护士。以调查量表条目数的 5~10 倍估算样本量, 并考虑 10% 的缺失率, 本研究共 53 个条目, 样本量应为 292~583, 本研究实际纳入样本量为 552。本研究已通过解放军总医院第七医学中心伦理委员会审批 (S2024-092-01)。

工作单位: 100700 北京市 解放军总医院第七医学中心 1. 护理部; 2. 急诊科

作者简介: 刘小红, 本科, 主管护师, 护理部助理员

\* 通信作者: 施金芬, E-mail: 53424862@qq.com

## 1.2 方法

### 1.2.1 研究工具

**1.2.1.1 一般资料调查表** 自行设计,包括性别、年龄、学历、职称、护理工龄、月收入、夜班频率、科室、用工性质、婚育状况。

**1.2.1.2 情绪型劳动量表** 由柏乔阳<sup>[7]</sup>进行汉化修订,包括表面表现(6个条目)、深层表现(4个条目)和自然表现(4个条目)3个维度,共14个条目。各条目采用Likert 5级评分法,“极不符合”至“完全符合”依次计1~5分。该量表不计算量表总分,分别计算各分量表得分,得分最高者代表被调查者在工作中采用该表现的频率越高。3个分量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数分别为0.750、0.721、0.718,具有良好的信度,并在护士群体中得到了广泛应用。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.846。

**1.2.1.3 护士工作满意度量表** 由陆虹<sup>[8]</sup>进行汉化修订,包括工作的现状(10个条目)和工作中的人际关系(5个条目)2个维度,共15个条目。各条目采用Likert 5级评分法,“非常不满意”至“非常满意”依次计1~5分,总分为15~75分,得分越高表示个体的满意度越高。量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.920,本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.955。

**1.2.1.4 职业幸福感量表** 由胡冬梅<sup>[9]</sup>研发,包括身心健康(6个条目)、价值/能力体现(6个条目)、社会支持(5个条目)、经济收入(3个条目)、工作环境(4个条目)5个维度,共24个条目。各条目采用Likert 5级评分法,“完全不符”至“完全符合”依次计1~5分,总分为24~120分,得分越高表示个体的职业幸福感越高。量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.930,本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.846。

**1.2.2 资料收集方法** 采用问卷星发放电子问卷,征得调查医院护理部负责人同意后,将问卷星链接发送至护士长微信群,再由其发放至所在科室护士微信群,并解释问卷填写要求和注意事项。问卷首页设置研究目的、内容和保密原则,所有题目均为必选题,同一IP地址只能填写一次。共发放问卷602份,回收有效问卷552份,有效回收率为91.69%。

**1.2.3 统计学方法** 采用SPSS 22.0统计软件包进行数据分析,计数资料以人数、百分比描述;计量资料以均数、标准差描述;采用Pearson相关性分析各变量间的关系,采用Process宏插件构建中介模型,并用Bootstrap法进行中介效应检验,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

## 2 结果

### 2.1 临床护士一般资料

552名临床护士中,男性24名,占4.35%;女性528名,占95.65%。年龄:<25岁76名,占13.77%;

25~<30岁161名,占29.17%;30~<35岁154名,占27.90%;35~<40岁116名,占21.01%;40~<45岁45名,占8.15%。学历:大专55名,占9.96%;本科495名,占89.67%;研究生2名,占0.36%。职称:护士139名,占25.18%;护师213名,占38.59%;主管护师196名,占35.51%;副主任护师及以上4名,占0.72%。护理工龄:1~<3年115名,占20.83%;3~<5年46名,占8.33%;5~<10年161名,占29.17%;10~<20年230名,占41.67%。月收入:<5000元24名,占4.35%;5000~<10000元287名,占51.99%;10000~<15000元201名,占36.41%;15000~<20000元37名,占6.70%; $\geq 20000$ 元3名,占0.54%。夜班频率:无夜班177名,占32.07%;两周1次33名,占5.98%;每周1次52名,占9.42%;每周2次150名,占27.17%;每周>2次140名,占25.36%。科室:内科147名,占26.63%;外科116名,占21.01%;重症监护室38名,占6.88%;急诊科20名,占3.62%;妇产科52名,占9.42%;儿科58名,占10.51%;手术室27名,占4.89%;门诊48名,占8.70%;其他46名,占8.33%。用工性质:正式编制53名,占9.60%;合同制451名,占81.70%;临时聘用48名,占8.70%。婚育状况:未婚261名,占47.28%;已婚未育64名,占11.59%;已婚已育224名,占40.58%;离异3名,占0.54%。

### 2.2 临床护士情绪劳动、工作满意度和职业幸福感(见表1)

### 2.3 临床护士情绪劳动、工作满意度与职业幸福感的相关性

Pearson相关性分析显示,临床护士职业幸福感与深层表现、自然表现、护理工作满意度及其两个维度呈正相关( $P<0.01$ );表面表现与工作满意度及其两个维度呈负相关( $P<0.01$ ),深层表现、自然表现与工作满意度及其两个维度呈正相关( $P<0.01$ 或 $P<0.05$ ),见表2。

表1 临床护士情绪劳动、工作满意度和职业幸福感得分( $n=552$ )

项目	条目数( $n$ )	得分(分, $\bar{x} \pm s$ )	条目均分(分, $\bar{x} \pm s$ )
情绪劳动	14		
自然表现	4	14.50 $\pm$ 3.56	3.63 $\pm$ 0.89
深层表现	4	13.60 $\pm$ 3.72	3.40 $\pm$ 0.93
表面表现	6	17.99 $\pm$ 6.29	3.00 $\pm$ 1.05
工作满意度	15	53.19 $\pm$ 12.23	3.55 $\pm$ 0.81
工作中的人际关系	5	18.88 $\pm$ 3.85	3.78 $\pm$ 0.77
工作的现状	10	34.31 $\pm$ 8.39	3.43 $\pm$ 0.84
职业幸福感	24	80.68 $\pm$ 22.28	3.36 $\pm$ 0.93
社会支持	5	18.53 $\pm$ 4.05	3.71 $\pm$ 0.81
身心健康	6	20.26 $\pm$ 6.28	3.38 $\pm$ 1.05
价值/能力体现	6	19.86 $\pm$ 5.30	3.31 $\pm$ 0.88
工作环境	4	13.24 $\pm$ 3.66	3.31 $\pm$ 0.91
经济收入	3	8.80 $\pm$ 2.99	2.93 $\pm$ 0.99

表 2 临床护士情绪劳动、工作满意度与职业幸福感的相关性(r 值)

	表面表现	深层表现	自然表现	工作满意度总分	工作的现状	工作中的人际关系	职业幸福感总分	身心健康	价值/能力体现	社会支持	经济收入	工作环境
表面表现	1											
深层表现	0.593**	1										
自然表现	-0.210**	0.142**	1									
工作满意度总分	-0.119**	0.108*	0.352**	1								
工作的现状	-0.110**	0.099*	0.340**	0.982**	1							
工作中的人际关系	-0.123**	0.115**	0.337**	0.925**	0.837**	1						
职业幸福感总分	-0.033	0.151**	0.321**	0.697**	0.696**	0.623**	1					
身心健康	0.309**	0.165**	-0.215**	-0.479**	-0.497**	-0.388**	-0.080	1				
价值/能力体现	-0.185**	0.012	0.309**	0.704**	0.717**	0.599**	0.804**	-0.498**	1			
社会支持	-0.127**	0.110**	0.374**	0.727**	0.690**	0.721**	0.791**	-0.360**	0.681**	1		
经济收入	-0.085*	0.040	0.249**	0.651**	0.695**	0.490**	0.699**	-0.482**	0.672**	0.529**	1	
工作环境	-0.161**	0.042	0.358**	0.753**	0.762**	0.652**	0.824**	-0.444**	0.765**	0.701**	0.713**	1

注: \*  $P < 0.05$ ; \*\*  $P < 0.01$

### 2.4 工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间的中介效应

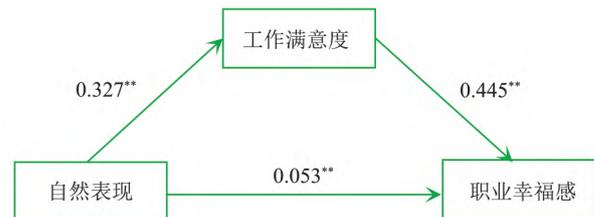
**2.4.1 共同方法偏差检验** 采用 Harman 单因素法对研究变量所有条目进行因素分析。结果发现,特征值  $> 1$  的公因子有 9 个,第 1 个公因子解释变异量为 19.29%,小于 40%的临界值,表示本研究不存在明显的共同方法偏差。

**2.4.2 中介效应分析** 以临床护士自然表现为自变量,工作满意度为中介变量,职业幸福感为因变量进行中介效应分析。结果发现,自然表现可以正向预测职业幸福感 ( $\beta = 0.053, P < 0.01$ ) 和工作满意度 ( $\beta = 0.327, P < 0.01$ );工作满意度可以正向预测职业幸福感 ( $\beta = 0.445, P < 0.01$ )。使用 Bootstrap 法重复抽样 5 000 次进行中介效应检验,结果显示 95%CI 未包括 0,表明工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间发挥中介效应,占总效应的 73.37%,见图 1、表 3。

## 3 讨论

### 3.1 临床护士情绪劳动采用自然表现的频率较高

本研究结果显示,临床护士情绪劳动 3 个维度自然表现、深层表现、表面表现条目均分分别为 (3.63±0.89) 分、(3.40±0.93) 分、(3.00±1.05) 分,与量表条目均分理论中间值 3 分相比,自然表现、深层表现处于中等偏上水平,表面表现处于中等水平,与孙涵菲<sup>[10]</sup>研究结果一致。表明临床护士倾向于采用自然表现的频率较高,与其他研究结果<sup>[11-12]</sup>一致,情绪智力高的护士能理解和认同患者的感受,更容易进行自然表现和深层表现,与本研究结果一致。研究认为,在人际交往中,当一个人感知对方的某种情绪时,自己也能体验到相应的情绪<sup>[13]</sup>。也有研究显示,学历高、工作时间长的护士常采用深层表现,正式编制护士的深层表现水平高于合同制护士<sup>[14-16]</sup>。提示护理管理者应制订并实施针对性的干预措施,提升护士的情绪劳动能力,以满足其情绪管理的需求,提高护理服务质量。



注: \*\*  $P < 0.01$

图 1 工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间的中介效应模型

表 3 工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间的中介效应检验

项目	效应值	SE 值	95%CI	效应占比 (%)
总效应	0.199	0.025	0.150 0.248	-
直接效应	0.053	0.020	0.014 0.093	26.63
间接效应	0.146	0.023	0.102 0.192	73.37

### 3.2 临床护士工作满意度处于中等偏上水平

本研究结果显示,临床护士工作满意度条目均分为 (3.55±0.81) 分,与量表条目均分理论中间值 3 分相比,处于中等偏上水平,与李慧等<sup>[17]</sup>研究结果一致。说明三级医院的规模、科研方向、专业技术、仪器设备设施等综合实力较强,护士的总体工作满意度较好。但低于林琴等<sup>[18]</sup>对 PICC 专科护士的研究,分析可能原因,随着全球医疗需求的增加和医疗体系的不断完善,多样化的职业路径如专科护士、护理管理、护理教育、护理科研、国际护理等使护士的职业发展机会也越来越多,满足了护士的个人兴趣和职业目标。建议护理管理者通过增强团队合作与沟通、提供心理支持与关怀、灵活的工作安排、建立公平的薪酬与福利体系、鼓励参与决策、提供职业安全感、营造积极的组织文化以及关注工作与生活平衡,可以显著提升护士的工作满意度和职业幸福感。同时护理管理者对护士实施人文关怀的举措可以维护护理人员身心健康,提高心理授权水平,提升护士总体工作满意度<sup>[19]</sup>,相比于工资或奖金等外部因素,内部因素如职业认同感对提高护

士工作满意度更加有效<sup>[20]</sup>。

### 3.3 临床护士职业幸福感处于中等偏上水平

本研究结果显示,临床护士职业幸福感条目均分为(3.36±0.93)分,与量表条目均分理论中间值3分相比,处于中等偏上水平。与李媚等<sup>[21]</sup>研究结果一致,但低于李亚茹等<sup>[22]</sup>研究结果,可能与调查对象的差异有关。李亚茹等<sup>[22]</sup>调查对象为采供血机构的护士,临床护士的职业幸福感通常低于非临床护士,主要因为工作压力大、环境复杂、心理健康问题多。非临床护士则因工作稳定、压力小、时间灵活,幸福感较高。然而,临床护士在职业成就感和晋升机会方面更具优势。本研究中经济收入条目均分最低,为(2.93±0.99)分,可能与一线城市的经济和生活成本相对较高有关系。随着社会对护士职业认同度的加深,从平台、制度等方面提供了有力支持,为护士提供充分的施展空间,促进专科护士各种角色功能的发挥,增强其岗位的社会定位和专业价值,提高社会认同<sup>[23-25]</sup>。因此护理管理者应从工作环境、压力管理、职业发展、薪酬福利等多方面入手,提升护士的职业幸福感。通过这些措施不仅能提高护士的工作满意度,还能提升护理质量,促进医疗机构的可持续发展。

### 3.4 临床护士情绪劳动、工作满意度与职业幸福感的相关性

本研究结果显示,临床护士情绪劳动的两个维度:深层表现、自然表现与工作满意度呈正相关( $r_1=0.108$ ,  $P_1<0.05$ ;  $r_2=0.352$ ,  $P_2<0.01$ ),即护士情绪劳动越高,工作满意度越高。与孙涵菲<sup>[10]</sup>研究结果一致,支持性环境能减轻情绪劳动负担,良好的组织支持帮助护士更好应对情绪劳动,情绪调节能力强的护士更能有效管理情绪劳动。提示管理者通过提供情绪管理培训、改善工作环境、加强组织支持和合理分配工作可以帮助护士更好地应对情绪劳动,提升工作满意度。本研究结果显示,临床护士的深层表现、自然表现与职业幸福感呈正相关( $r_1=0.151$ ,  $r_2=0.321$ ;  $P<0.01$ ),即护士情绪劳动越高,护士职业幸福感越高,与赵艳君等<sup>[6]</sup>研究结果一致。《全国护理事业发展规划(2021-2025年)》提出,要进一步贯彻落实国家关于关心关爱医护人员的要求。护理管理者通过实施人文管理、情绪劳动培训,可以显著提高护士的情绪劳动效果,从而提升护士的职业幸福感。本研究结果还显示,临床护士工作满意度与职业幸福感呈正相关( $r=0.697$ ,  $P<0.01$ ),即护士工作满意度越高,职业幸福感越高,与詹冰清等<sup>[26]</sup>研究结果一致。高工作满意度可以增强职业认同感、成就感,改善人际关系,减少工作压力,从而显著提升职业幸福感。建议医疗机构和管理者应采取综合措施,改善工作环境、提供职业发展机会、加强团队建设、

减轻工作负担,并给予护士足够的认可和支持。通过这些努力,护士不仅能够更好地完成工作任务,还能在工作中体验到更多的幸福感和满足感。

### 3.5 工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间发挥部分中介效应

本研究结果显示,临床护士自然表现对职业幸福感有直接预测作用( $\beta=0.053$ ,  $P<0.01$ ),即自然表现越高,护士的职业幸福感越强。研究显示,我国护士情绪劳动经历处于中等至较高水平<sup>[27]</sup>,深层表现因为情绪的一致,不会产生这种疲惫感,因而不需要恢复,因此,对工作时的幸福感可以产生有利影响<sup>[28]</sup>。本研究结果还显示,工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间发挥部分中介效应( $\beta=0.146$ ,  $P<0.01$ ),占总效应的73.37%。情绪劳动对护士工作满意度有正向预测作用<sup>[29]</sup>。通过对护士情绪劳动的干预研究及管理对策来缓解负性情绪带来的不良后果<sup>[30]</sup>。当护士的工作满意度提高时,情绪劳动会更加深层次投入,心态也会随之改变,在工作中也会更加有积极性,职业幸福感随之提升。提示护理管理者重视工作满意度在提升临床护士职业幸福感中发挥的作用,增强职业环境的磁性建设<sup>[31]</sup>,营造和谐工作氛围,培育临床护士人文关怀素养,外界管理与内部认同相结合,最终提高其职业幸福感。

## 4 小结

综上,临床护士职业幸福感处于中等偏上水平,工作满意度在其情绪劳动与职业幸福感间发挥部分中介效应。建议护理管理者应重视情绪劳动,关注护士工作满意度,多维度探索提升护士工作满意度,进而提升护士职业幸福感,稳定护理队伍,实现护理质量持续提升。本研究采用便利抽取研究样本,研究结果可能存在一定偏倚,代表性有待继续进行多中心、大样本调查,今后可考虑横断面结合纵向研究探索更为可靠、全面的临床护士职业幸福感相关因素,为实施临床干预提供依据。

## 参考文献:

- [1] JAVANMARDNEJAD S, BANDARI R, HERAVI-KARIMO-OI M *et al.* Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran [J]. *Health and Quality of Life Outcomes*, 2021, 19(1): 112. DOI: 10.1186/s12955-021-01755-3.
- [2] JEUNG D Y, KIM C, CHANG S J. Emotional labor and burn-out: a review of the literature [J]. *Yonsei Medical Journal*, 2018, 59(2): 187-193. DOI: 10.3349/ymj.2018.59.2.187.
- [3] 曹颖,于艳秋.护士对自身工作满意程度的调查分析[J]. *中华护理杂志*, 2000, 35(8): 499-501.
- [4] 胡方,刘毅.医院合同护士工作满意度调查与分析[J].中

- 国卫生事业管理, 2005, 21(4): 217-219. DOI: 10.3969/j.issn.1004-4663.2005.04.012.
- [5] 李蕊, 吴越, 郝晓峰, 等. 心理资本在护士工作倦怠和心理健康间的中介效应研究[J]. 护理管理杂志, 2024, 24(3): 216-220. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2024.03.007.
- [6] 赵艳君, 魏丽丽, 孙黎惠, 等. 青岛市三级甲等医院护士职业幸福感现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2017, 24(21): 4-7. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2017.21.004.
- [7] 柏乔阳. 情绪型劳动的影响因素及其与员工心理健康的关系[D]. 杭州: 浙江大学, 2006.
- [8] 陆虹. 用因子分析测量“护士工作满意度量表”的结构效度[J]. 护士进修杂志, 2007, 22(11): 975-977.
- [9] 胡冬梅, 马月丹, 那丽, 等. 医务工作者职业幸福感量表编制及信度和效度分析[J]. 中国医院统计, 2011, 18(2): 127-129. DOI: 10.3969/j.issn.1006-5253.2011.02.012.
- [10] 孙涵菲. 护士情绪劳动策略与患者关怀感知、护理满意度的关系研究[D]. 济南: 山东大学, 2023.
- [11] 韩凤萍, 仲莉莉, 钱莉, 等. 社区护士情绪劳动在情绪智力与职业成功感的中介效应分析[J]. 护理学报, 2020, 27(18): 68-72. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2020.18.068.
- [12] 白联缔, 曹慧娜, 郭智慧, 等. 组织氛围对临床护士情绪智力的影响[J]. 护理学杂志, 2016, 31(22): 52-55. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2016.22.052.
- [13] 郝卫强. 基于情绪感染理论视角下的顾客购买意向实证研究[D]. 重庆: 重庆理工大学, 2014.
- [14] 陈希. HK 医院护士情绪劳动管理现状及对策研究[D]. 海口: 海南大学, 2020.
- [15] 陈晨. 长春市三级甲等医院手术室护士情绪劳动与心理弹性的相关性研究[D]. 长春: 吉林大学, 2018.
- [16] 赵晓敏, 石振馨, 吕梦, 等. 三级医院护士情绪劳动与组织公平感、工作满意度的相关性研究[J]. 卫生职业教育, 2018, 36(1): 134-136.
- [17] 李慧, 胡少华, 庞雪滢, 等. 护士工作满意度现状及其影响因素[J]. 护理实践与研究, 2021, 18(23): 3505-3508. DOI: 10.3969/j.issn.1672-9676.2021.23.007.
- [18] 林琴, 袁忠, 谌永毅, 等. 湖南省 PICC 资质护士工作满意度现状及影响因素研究[J]. 中华护理教育, 2019, 16(8): 621-625. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2019.08.015.
- [19] 薛晶, 刘义兰, 莫蓓蓉, 等. 人文关怀护理在合作医院的推进及成效[J]. 护理学杂志, 2021, 36(20): 97-99. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.20.097.
- [20] NISKALA J, KANSTE O, TOMIETTO M *et al.* Interventions to improve nurses' job satisfaction: a systematic review and Meta analysis [J]. Journal of Advanced Nursing, 2020, 76(7): 1498-1508. DOI: 10.1111/jan.14342.
- [21] 李媚, 曾铁英, 陈黛琪, 等. 护士幸福感现状及与职场精神力和情绪劳动的关系研究[J]. 护理学杂志, 2022, 37(11): 71-73. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2022.11.071.
- [22] 李亚茹, 周倩, 于晓燕, 等. 采供血机构护士幸福感现状调查及其影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2023, 23(2): 232-235. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2023.02.015.
- [23] 万佳, 夏海鸥. 专科护士工作获得感源泉的质性研究[J]. 护理学杂志, 2023, 38(5): 82-86. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.05.082.
- [24] 陈曦, 董思鑫, 韩斌如. 护理专科门诊护士职业认同感调查[J]. 护理学杂志, 2021, 36(2): 56-57. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.02.056.
- [25] 王敏, 俞秋华, 柴春燕, 等. 专科护理技术帮扶模式对基层医院护士职业认同感及护士核心能力的影响[J]. 中华现代护理杂志, 2022, 28(33): 4691-4695. DOI: 10.3760/cma.j.cn115682-20220328-01473.
- [26] 詹冰清, 凌芳, 关雪. 组织承诺在护士职业幸福感与工作满意度间的中介效应[J]. 护理实践与研究, 2022, 19(19): 2879-2883. DOI: 10.3696/j.issn.1672-9676.2022.19.008.
- [27] WU X, LI J, LIU G *et al.* The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: a nationwide cross-sectional survey [J]. International Journal of Nursing Sciences, 2018, 5(4): 383-389. DOI: 10.1016/j.ijnss.2018.08.001.
- [28] XANTHOPOULOU D, BAKKER A B, OERLEMANS W G M, *et al.* Need for recovery after emotional labor: differential effects of daily deep and surface acting [J]. Journal of Organizational Behavior, 2018, 39(4): 481-494. DOI: 10.1002/job.2245.
- [29] 周松. ICU 护士情绪劳动、职业价值观与工作倦怠的关系研究[D]. 南昌: 南昌大学, 2018.
- [30] PARK S K. A effect of emotional labor strategy on job satisfaction organizational citizenship behavior and turnover intention in hospital female nurses [J]. Journal Academy of Marketing Studies, 2016, 24(2): 21-41. DOI: 10.21191/jms.24.2.02.
- [31] 白秋爽, 肖晶晶, 惠春艳, 等. 医院磁性要素与医院伦理氛围对护士人文执业能力的影响研究[J]. 护理管理杂志, 2025, 25(1): 1-5. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2025.01.001.

(收稿日期: 2024-11-15; 修回日期: 2025-02-05)

(本文编辑: 李秀梅)

引用本文: 刘小红, 张岚, 王瑞, 等. 工作满意度在临床护士情绪劳动与职业幸福感间的中介效应研究[J]. 护理管理杂志, 2025, 25(4): 302-306. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2025.04.006.