**徐汇区护理学科人才队伍建设调查研究信息采集问卷**

尊敬的护理管理人员/一线护理人员：

您好！感谢您抽出宝贵的时间参与本次问卷调查。护理工作是保障患者健康与生命质量的关键环节，是医疗体系中不可或缺的支柱，只有稳定高质量的护理人才队伍才能确保专业护理服务的持续性和有效性。为了了解徐汇区护理人员的基本情况，包括专业/职业培养、工作感受、考核奖励、未来发展等信息，以便为相关部门制定更科学、合理的政策提供参考依据，徐汇区卫健委委托复旦大学公共卫生学院在徐汇区一线护理人员中开展问卷调研。您的支持对于我们了解徐汇区一线护理人才队伍建设和对后期护理管理工作的优化具有十分重要的意义。为获得准确的数据，请您依据实际情况回答问卷上的问题。如果因此而对您的生活工作造成不便，我们深表歉意，感谢您理解和支持我们的工作。

您在问卷中的作答没有对错之分，您只需根据自身实际情况进行回答或填写即可。对于您的回答，我们将按照《统计法》的规定，严格保密，并且只用于统计分析，您无需有任何顾虑。

复旦大学公共卫生学院卫生事业管理学教研室

2024年7月

您所在机构名称

徐汇区中心医院

上海市第八人民医院

徐汇区大华医院

上海市徐汇区妇幼保健所

徐汇区牙病防治所

斜土街道社区卫生服务中心

枫林街道社区卫生服务中心

徐家汇街道社区卫生服务中心

天平/湖南街道社区卫生服务中心

徐汇区精神卫生中心

龙华街道社区卫生服务中心

田林街道社区卫生服务中心

康健街道社区卫生服务中心

虹梅街道社区卫生服务中心

漕河泾街道社区卫生服务中心

长桥街道社区卫生服务中心

凌云街道社区卫生服务中心

华泾镇社区卫生服务中心

您出生年份（填写年份数字）

性别

男

女

12岁以下子女的数量是？

0

1

2

2个以上

您开始工作时间（填写年份数字）

进入现机构年份（填写年份数字）

上一家工作机构类别

社区卫生服务中心

二级乙等

二级甲等

二级未评等次

三级乙等

三级甲等

三级未评等次

无

第一学历

中专

大专

本科

研究生

最后学历

中专

大专

本科

研究生

职称

初级职称‌

中级职称

副高级职称

高级职称

岗位

护理管理岗位（医院护理管理工作）

临床护理岗位（直接护理服务）

其他护理岗位（非直接护理服务）

每月夜班频率

不上夜班

0~5次

5~10次

>10次

用工性质

编制工

劳务派遣

每月到手收入为？

≤5000

5001~8000

8001~12000

12001~15000

>15000

专科培养情况

参加过多少次专科培训/进修（0则跳转下面渴望程度题）

0

1

2

3

4次及以上

是否获得专科适任证书及获证专科

伤口/造口专科护士

重症监护专科护士

急诊专科护士

手术室专科护士

糖尿病专科护士

PICC专科护士

肿瘤专科护士

疼痛专科护士

癌症护理护士

临终护理护士

康复专科护士

感觉统合专科护士

其他\_\_\_\_\_\_\_\_

无

您对接受专科培训的向往程度是？（1-10打分）

您当前是否在护理专科门诊坐诊？

是

否

您对在护理专科门诊坐诊的向往程度是？（1-10打分）

每年参与过临床带教/教学活动平均次数

无

1~5次

5~10次

>10次

专科技能在后续临床实践中应用的情况

一直使用

经常使用

偶尔使用

没有使用

承担课题、获奖情况

最近三年内是否承担科研课题项目

是

否

所承担科研项目最高类别

国家级

省部级

区级

院级

最近三年内以第一作者发表核心期刊 篇、普通期刊 篇

最近三年内拥有署名为第一发明人/设计人的发明/实用/外观专利共 项

角色压力问卷/角色压力源量表（Role Stressors Scale，RSS）

1非常不同意、2比较不同意、3不好确定、4比较同意、5非常同意

1.我经常要面对一些要求彼此冲突的情形。

2.我从两个或者更多的人那里接收到互相矛盾的要求。

3.我不得不去面临一些不同的情形,并以不同的方式来做这些事情。

4.我的工作有明确的、计划好的目标与目的。

5.我确切地了解单位对我的期望是什么。

6.我知道我的职责是什么。

7.我非常明确我承担多大的责任。

8.我的职责有明确的界定。

9.很需要减轻我的部分工作。

10.在工作中,我感觉负担过多。

11.我承担了太多的职责。

12.我的工作负担太重。

13.我所承担的工作量太大,以致于我不能保证工作的质量。

杰弗逊共情量表(the Jefferson Scale of Empathy, JSE-HP)

请您根据自己与病人相处的情况，在适合自己的答案上直接打“√” 。

（1=完全不同意 2=不同意 3=有点不同意 4=不确定 5=有点同意 6=同意 7=完全同意）

（1）在我和病人的关系中，了解病人及家属的情绪状态是一个很重要的因素

（2）对我而言，从病人的角度看事情几乎是不可能的

（3）了解病人及其家属的感受与治疗是无关的

（4）缺乏共情，我将难以成为一名成功的护士

（5）我对病人感同深受，他们就会感觉更好一些

（6）在我和病人的关系中，了解他们的肢体语言和口语沟通同样重要

（7）在观察病情与询问病史时，我试着不注意病人的情绪变化

（8）我会注意病人所显露的肢体语言和非语言线索，以便了解病人在想什么

（9）我不允许自己被病人与其家属间强烈的情感关系所感动

（10）我相信共情是治疗过程中的一项重要因素

（11）为了提供较好的护理服务，我会试着从病患的角度来考虑问题

（12）疾病只能以药物或手术治疗，因此与病人建立感情对于治疗没有明确好处

（13）我对病人感同深受，他们就会觉得治疗是有效的

（14）留意病人的个人经验与治疗效果没有关系

（15）我相信，询问病人日常生活中发生的事情对病情的了解没有帮助

（16）我认为幽默感有助于病人得到较好的临床治疗效果

（17）对我来说，从病人的角度进行思考是一件很难的事情

（18）我不喜欢阅读与医疗无关的文学或艺术方面的书籍

（19）护理病人时我会尝试从病人的立场来思考

（20）我相信情感的投入在疾病治疗中是没有作用的

幸福感指数量表（WHO-5）

在过去的2周内，请根据您关于幸福的感受在相应的数字上打“√” 。

（0=没有 1=小部分时间 2=少于一半以上的时间 3=超过一半以上的时间 4=大部分时间 5=一直）

（1）我感到快乐，心情舒畅

（2）我感觉宁静和放松

（3）我感觉充满活力，精力充沛

（4）我睡醒时感到清新，得到充足消息

（5）我每天的生活充满了有趣的事情

考核和奖励情况

请您根据自己对医院绩效分配制度的感受，在适合自己的答案上直接打“√” 。

（1=不同意 2=有点不同意 3=不确定 4=有点同意 5=同意）

我对医院给付的绩效工资满意

绩效目标/内容清晰体现了我的主要实际工作

医院或上级对我进行的绩效评估是客观公正的

绩效结果如实反映了我本人的工作水平

员工绩效考核拉开了工资差距

绩效考核对我有充分的激励作用

您认为医院的绩效分配对哪些方面强调的还不够（单选题）

①工作业绩 ②业务能力 ③工作态度 ④行政工作 ⑤课题或论文 ⑥各类专业资格证 ⑦年资和职称 ⑧其他（请注明）\_\_\_\_\_\_

人员培训情况

最近一次考核结果（单选）

优秀

合格

不合格

您最期望医院为您提供的培训内容

①理论培训 ②操作培训 ③沟通技能 ④职业道德教育 ⑤管理技能 ⑥英语 ⑦计算机知识 ⑧其他请注明

您最希望医院为您提供的培训支持

①参加1个月以下的短期培训班 ②在职学历教育 ③出国学习 ④到上级医院进修学习 ⑤单位内部的培训 ⑥挂职锻炼 ⑦其他（请注明）

人员流动情况

您认为目前影响护理人才流动最主要的原因是（单选）

①薪酬待遇 ②个人发展 ③工作压力 ④身体原因 ⑤家庭原因 ⑥医院氛围 ⑦社会地位太低⑧其他请注明

目前您留在医院工作的最主要原因是（单选）

收入高

医院有名气/前景好

个人发展空间大

专业对口

工作环境好/团队合作氛围好

有高质量培训

工作稳定

工作压力能承受

家庭原因

没有更好的选择

您所在机构的管理者（护士长/护理部主任/分管院长）为您提供的最重要的支持措施是什么（单选）：

个人发展建议，如进修建议、学习新技能的建议等

科研及其他工作的指导

培训、实习的机会

调班换班灵活

不良情绪开导、人文关怀

帮助处理并规避不良事件

其他：

在您所在的医疗机构内，您对未来1-2年内可能转岗的倾向如何？

我倾向于留在当前岗位，不考虑转岗

我倾向于转岗到直接护理相关的岗位

我倾向于转岗到非直接护理相关的岗位

我计划转岗到管理岗位（如护理管理或行政管理）

我考虑离开医疗机构，寻找外部的工作机会

未来您更可能在什么地方工作

现医疗机构

同等级机构

更高等级医疗机构

更低等级医疗机构

其他相关机构（教育机构、科研机构、私人护理机构、非营利性护理组织等）

其他

您认为所在机构最需要改进的地方有（单选）

绩效分配更突出护士的工作价值

加强对护理岗位的重视和关怀

增加专业培训的机会

加强科研培训、指导或资源

改善医院硬件条件或工作环境

提高管理方式，如更加公平公开、更人性化等

构建更加和谐友好的工作氛围