

甘孜藏区三甲医院护士执业环境现状及影响因素分析

陈姗姗,单珍卓玛,陈颖,王永琼

(四川省甘孜藏族自治州人民医院ICU,四川 康定 626000)

摘要:目的 调查甘孜藏区三甲医院护士执业环境现状,分析其影响因素,为改善护士执业环境提供参考依据。方法 于2019年12月1日~31日采用便利抽样法选取四川省甘孜藏族自治州三甲医院护士256名,通过电子问卷的方式对其进行执业环境调查,分析甘孜藏区三甲医院护士执业环境现状的影响因素。结果 护士执业环境总体评分为(71.97±16.02)分,其中质量管理维度评分较高,医院管理参与度、薪酬待遇、社会地位评分较低;单因素分析结果显示,学历、是否事业编制与甘孜藏区三甲医院护士执业环境有相关性($P<0.05$);多元线性回归分析结果显示,学历、是否事业编制是护士执业环境的独立影响因素($P<0.05$)。结论 甘孜藏区三甲医院护士执业环境有待提高,护理队伍年龄结构年轻化,低年资护士是护理队伍的主体,高学历和高年资护士缺乏;管理者应关注护士执业环境,并着力于建立护士参与医院管理的良好机制、提高护士的薪酬待遇和社会地位等突出问题,推动甘孜藏区护理事业健康发展。

关键词: 甘孜藏区;执业环境;医疗卫生事业

中图分类号:R47

文献标识码:A

DOI:10.3969/j.issn.1006-1959.2021.10.043

文章编号:1006-1959(2021)10-0149-04

Analysis on the Status Quo and Influencing Factors of Nurses' Practice Environment in the Grade III Level A Hospitals in Ganzi Tibetan Area

CHEN Shan-shan,DANZHENZHUOMA,CHEN Ying,WANG Yong-qiong

(ICU,Ganzi Tibetan Autonomous Prefecture People's Hospital,Kangding 626000,Sichuan,China)

Abstract: Objective To investigate the status quo of nurses' practice environment in the grade III level A hospitals in Ganzi Tibetan area, analyze its influencing factors, and provide a reference for improving the practice environment of nurses. **Methods** From December 1st to 31st, 2019, a convenience sampling method was used to select 256 nurses from the grade III level A hospital in Ganzi Tibetan Autonomous Prefecture, Sichuan Province. Conducted an electronic questionnaire survey on their practice environment, and analyzed the influencing factors of the status quo of nurses' practice environment in the grade III level A hospitals in Ganzi Tibetan area. **Results** The overall score of nurses' practice environment was (71.97±16.02) points, among which the scores of quality management dimension were higher, and the scores of hospital management participation, salary and social status were lower. The results of single factor analysis showed that educational background, career establishment and nurses' practice environment in the grade III level A hospitals in Ganzi Tibetan area were correlated ($P<0.05$); The results of multiple linear regression analysis showed that educational background and career establishment were independent factors influencing the practice environment of nurses ($P<0.05$). **Conclusion** The professional environment of nurses in the grade III level A hospitals in Ganzi Tibetan area needs to be improved. The age structure of the nursing team is younger. Low-age nurses are the main body of the nursing team, and there is a shortage of highly educated and senior nurses. Managers should pay attention to the practice environment of nurses, and focus on establishing a good mechanism for nurses to participate in hospital management, improving salaries and social status of nurses, and other outstanding issues, so as to promote the healthy development of nursing in Ganzi Tibetan area.

Key words: Ganzi Tibetan area; Practice environment; Medical and health services

民族地区医疗卫生事业发展是促进区域协调发展的重要措施之一,然而当前我国民族地区卫生人力资源稀缺成为影响民族区域经济发展的重要问题^[1]。四川省甘孜藏族自治州(甘孜州)位于川西高原,由于自然环境、经济、历史等原因,当地卫生人才严重缺乏,根据《四川省卫生资源配置标准》^[2],甘孜州属于第三类地区,要求每千人口注册护士数应达到2.0~3.2人,而2018年《四川省卫生健康统计年鉴》显示^[3],甘孜州每千人口注册护士数1.67人,低于全省2.97人的平均水平。潘惊萍等^[4]研究显示,甘孜州在四川民族地区卫生技术人员流出占比为52.4%,居全省第一,护理学人才是民族地区急需的卫生技术人才之一。因此,构建良好的护士执业环境,是目前甘孜藏区面临的问题。护士执业环境是促进或制约护理专业实践工作场所的相关因素^[5]。护士执业环境健康与否与护士的离职意愿、工作满意度

以及患者的预后、安全等密切相关^[6]。研究显示^[7-10],改善护士执业环境可以有效降低护士的离职率,提高护士及患者的满意率,保障护理质量,改善临床护理结局。为了解甘孜藏区护士执业环境现状,本研究对甘孜州三级甲等综合医院进行护士执业环境调查,以期改善该地区护士执业环境提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2019年12月1日~31日采用便利抽样法,选取甘孜藏族自治州三级甲等医院256名执业护士进行电子问卷调查。纳入标准:从事护理工作≥1年,具有护士执业证书;排除标准:既往有精神疾病史或认知障碍。所有参与者均知情同意并签署知情同意书。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表:自制一般资料调查表,内容包括年龄、工龄、性别、职务、职称、学历、事业编制等情况。②护士执业环境测评量表:《护士执业环境测评量表》^[11]由国家卫生计生委医院管

作者简介:陈姗姗(1982.12-),女,四川康定人,本科,主管护师,主要从事临床护理和护理管理工作

理研究所护理中心组织编写,由36个条目和1个总体评价组成,包括10个维度,即医院管理参与度、临床护理专业性、领导与沟通、质量管理、内部支持、医护合作、专业提升、人力配备、社会地位、薪酬待遇。每个条目分值为0~100分,“0分”表示非常不满意或非常不同意,“100分”表示非常满意或非常同意,评分越高表示执业环境越好。

1.2.2 资料收集方法 此次问卷调查采用电子问卷的方式。调查前,由调查者解释研究目的和调查内容,以及参与者的权利,征得研究对象同意后,再由经过统一培训的调查员使用统一指导语说明问卷填写方法及注意事项,要求被参与者匿名填写,并按自身感受如实填写。本次调查共收回256份,剔除无效问卷12份,有效问卷244份,问卷有效率为95.31%。

1.3 统计学方法 数据采用SPSS 21.0统计软件进行分析整理,计数资料以 $n(\%)$ 表示,采用 χ^2 检验;计量资料采用 $(\bar{x} \pm s)$ 表示,两组间比较用独立样本 t 检验,多组间比较用 F 检验;维度间相关性用Spearman相关性分析。 $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 护士执业环境各维度评分情况 244名护士执业环境总体评分为 (71.97 ± 16.02) 分,各维度评分由高到低依次为:质量管理、医护合作、人力配置、临床护理专业性、专业提升、领导与沟通、内部支持、社会地

位、薪酬待遇和医院管理参与度,见表1。

表1 护士执业环境各维度评分情况 $(\bar{x} \pm s, \text{分})$

项目	得分	项目	得分
质量管理	76.31 \pm 11.66	内部支持	72.34 \pm 12.74
医护合作	75.53 \pm 13.73	社会地位	69.53 \pm 15.47
人力配置	75.04 \pm 12.99	薪酬待遇	65.55 \pm 16.39
临床护理专业性	74.10 \pm 14.06	医院管理参与度	59.43 \pm 13.16
专业提升	73.93 \pm 11.71	总体评价	71.97 \pm 16.02
领导与沟通	72.39 \pm 13.30		

2.2 护士执业环境影响因素的单因素分析 单因素分析结果显示,学历和事业编制与甘孜藏区三甲医院护士执业环境有相关性,学历越高评分越高,编制内执业护士评分高于非事业编制执业护士,差异有统计学意义($P < 0.05$),见表2。

2.3 护士执业环境影响因素的多元线性回归分析 以护士执业环境总平均评分作为因变量,一般资料和执业环境影响因素作为自变量进行多元线性回归分析,结果显示学历、是否事业编制是护士执业环境的独立影响因素,见表3。

3 讨论

3.1 执业护士结构年轻化 从年龄结构上看,68.03%为30岁及以下的护士,而工作 ≤ 10 年的护士占72.95%,这与国内的其他调查研究结果相近^[12-15]。说明甘孜藏区执业护士结构偏年轻化。近年随着国家

表2 护士执业环境影响因素的单因素分析 $[n(\%), \bar{x} \pm s]$

项目	<i>n</i>	护士执业环境测评得分	统计值	<i>P</i>
性别			$t = -0.144$	0.885
男	11(4.51)	71.58 \pm 7.43		
女	233(95.49)	72.06 \pm 10.68		
年龄(岁)			$F = 2.365$	0.054
≤ 25	44(18.03)	69.65 \pm 10.60		
26~30	122(50.00)	72.77 \pm 10.51		
31~40	56(22.95)	70.36 \pm 10.60		
41~50	19(7.79)	76.80 \pm 9.24		
> 50	3(1.23)	78.47 \pm 5.98		
工作年限(年)			$F = 1.791$	0.131
1~2	10(4.10)	74.09 \pm 8.57		
2~5	92(37.70)	70.95 \pm 11.11		
5~10	76(31.15)	73.57 \pm 10.37		
10~20	46(18.85)	69.77 \pm 10.53		
≥ 20	20(8.20)	75.36 \pm 8.23		
职称			$F = 1.136$	0.340
护士	118(48.36)	72.09 \pm 10.85		
护师	81(33.20)	71.68 \pm 10.44		
主管护师	31(12.70)	70.66 \pm 10.37		
副主任护师	13(5.33)	75.85 \pm 8.19		
主任护师	1(0.41)	87.73		

表2(续)

项目	n	护士执业环境测评得分	统计值	P
职务				
护士	207(84.84)	71.88±10.54	F=1.586	0.179
副护士长	18(7.38)	69.00±10.67		
护士长	17(6.69)	75.83±9.72		
护理部主任	1(0.41)	78.08		
副院长	1(0.41)	87.73	F=11.820	0.000
学历				
中专	6(2.46)	51.02±2.61		
大专	103(42.21)	70.79±9.87		
本科	134(54.92)	73.81±10.10	t=-8.763	0.000
硕士	1(0.41)	87.73		
事业编制				
是	62(25.41)	80.47±8.47		
否	182(74.59)	69.16±9.62		

表3 护士执业环境影响因素的多元线性回归分析

项目	B	S.E.	t	P	95%CI
学历	3.900	1.069	3.647	0.000	1.794~6.007
是否为事业编制	10.464	1.359	7.697	0.000	7.786~13.141

医疗卫生事业的发展,国家政府和省级部门也不断提高对民族地区医疗卫生事业的重视,先后出台多项政策性文件,这些政策对贫困的民族地区医疗卫生事业发展起着积极推动作用。随着医院扩建,注册护士大量增加,很大程度缓解了护理人才短缺的问题,但甘孜藏区护理人才仍严重缺乏,同时护理队伍的年轻化也给护理管理者带来一定管理难度。

3.2 高学历护理人才缺乏 从学历结构上看,执业护士以本科为主,占 54.92%,大专占 42.21%,中专占 2.46%,而研究生学历仅占 0.41%,高学历人才严重缺乏。可能是近年医院发展,在解决人力资源短缺问题时主要以聘用为主,而聘用护士大多学历不高;另外,甘孜州地处川西高原,自然环境恶劣、社会经济发展相对滞后、工作生活条件艰苦,留住和引进高学历人才仍比较艰难。卫生人才资源的缺失已成为民族地区卫生事业发展的主要障碍^[16]。因此,管理者应积极思考更多有效的留住和引进护理人才的政策、措施,加大人才引进力度,鼓励护理人员在职深造,提高护理人员的学历水平,建立合理有效的激励机制,提高待遇,提供更多公平的学习和晋升机会^[17]。

3.3 执业护士职称结构不均衡 在职称结构方面,大部分护士是初级职称,占 81.56%,中级占 12.70%,高级占 5.74%。高级职称比重较小,初级职称占主体,导致护理人才断层,影响整体医疗护理质量的提升^[18]。随着医院的快速发展,为解决临床护理人才短缺问题,在短期内聘用大量护理人员,护理队伍壮大迅速,因而护理队伍以低年资护士为主,加之激励机制不完

善,高年资和高职称护理人员未能按职、分层上岗,而造成职称结构不均衡。低年资护士作为医院的新生力量,处于职业发展的探索阶段,是进行职业生涯规划指导的关键时期^[19],然而由于其业务能力、专业理论知识、自我防护意识、护理风险防范意识及护患沟通能力欠缺,存在发生护理不良事件和护理纠纷风险^[20],因此管理者应关注低年资护士的,鼓励其接受继续教育,使低年资护士能快速成长。

3.4 护士执业环境有待提高 本研究显示,护士执业环境总体评分为(71.97±16.02)分,低于 2017 年全国三级医院护士执业环境测评总分及青海省和贵州省护士执业环境测评总分^[12,14,21],可能是甘孜藏区地处川西高原,社会经济和医疗卫生事业发展滞缓,管理理念落后,医院的薪酬分配制度不完善,不能提供良好的职业发展平台等原因引起。管理者应关注护士执业环境,根据当地的实际情况,制订完善的薪酬分配制度,提供良好的职业发展平台。本研究中,评分最高的维度是质量管理,说明医院在近年来的发展过程中,比较重视护理质量管理,利于为藏区民众提供安全、优质的护理服务,这有利于藏区护理事业发展。评分最低的是医院管理参与度,这与国内许多其他研究结果一致^[12-15]。说明护士在医院管理事务方面的参与度较低。管理者可借鉴国外磁性医院管理方法,建立护士参与管理的机制,赋予临床护士更多的专业自主权,鼓励护理人员参与医院的管理决策。有研究显示^[22],通过引进国外磁性医院的评价标准,鼓励护士参与决策、改革护理模式、加强医护合作等方面进行积极干预,护士的职业倦怠水平及离职率明显改善。本研究显示,社会地位和薪酬待遇评分较低,这与 2018 年青海省护士执业环境测评一致^[12]。甘孜州卫生事业发展相对滞后,管理者对护理专业

的认可度较低,不重视护理执业环境,加之薪酬分配制度和福利待遇不合理,导致护理人员对职业价值和社会地位感知较低。管理者应重视护士职业发展,提供良好公平的执业发展平台和参与医院管理的机会,完善合理的薪酬分配制度,提高护士职业认同感。

3.5 学历、是否事业编制影响护士执业环境评分 本结果显示,学历与护士执业环境评分存在正相关关系($P<0.05$),这与其他相关研究结果有所不同^[13-15],分析原因可能是近年管理者意识到高学历人才的重要性,从而加大了本科及以上学历的人才引进力度,引进人才在职业发展方面有一定优势,同时为了鼓励低学历护理人员在职深造,在收入方面与学历成正相关关系;另外,低学历护士大多为低年资护士,工作在临床一线,夜班频繁,缺乏工作经验,还需面对复杂的医患关系,心理压力大,对职业认同感低;因此,学历越高的护理人员对职业价值的感知越高。本研究显示,事业编制护理人员的护士执业环境评分远高于非事业编制人员,这与国内其他研究结果一致^[12,13]。事业编制在某种程度上是薪酬待遇的体现,编制的不同造成执业环境评分也有不同^[23]。在医院快速发展过程中,临床护理人力资源的紧缺严重影响了临床护理工作的正常运行,而编制外护理人员的加入很快解决了这一问题。目前,聘用护士已是临床护理工作的主力军。但受现行体制影响,大多数医院对于在编护士和聘用护士在管理和使用上区别对待,一般聘用护士和在编护士有相同甚至更强的工作量,工作风险性较高且工资待遇较低,外出学习和进修升迁的机会也较少,这种特殊性容易导致消极的工作态度进而产生倦怠感^[24]。因此,管理人员应给予聘用护士更多的关注,适当提高薪酬和福利待遇,提供公平的职业发展平台,力争做到同工同酬,才能提高聘用护士的积极性和职业认同感。

综上所述,甘孜藏区三甲医院护士执业环境有待提高,护理队伍偏年轻化,高学历和高年资护理人员缺乏。管理者应关注护士执业环境,提供良好的职业发展平台,建立护士参与医院管理的制度,完善激励机制,改善薪酬待遇,稳定护理人才队伍,提高护理队伍的整体素质。

参考文献:

- [1]陈颖.四川民族地区县级医院卫生人力资源现状调查及对策研究[D].西南交通大学,2014.
- [2]郑小华,胡锦梁.2020年四川省卫生资源配置标准研究[J].中国科技成果,2009(13):46-49.
- [3]四川省卫生健康委员会.四川省卫生健康统计年鉴[M].成都:西南交通大学出版社,2018.
- [4]潘惊萍,张雪莉,龙虎,等.四川省民族地区州县两级医院卫

生人力资源现状分析[J].医学与社会,2016,29(5):48-50.

- [5]Lake ET.Development of the practice environment scale of the Nursing WorkIndex[J].Res Nurs Health,2002,25(3):176-188.
- [6]吴欣娟,朱晨,焦静.磁性医院理念:创造优质的护理执业环境[J].护理管理杂志,2019,19(5):305-308.
- [7]Copanitsanou P,Fotos N,Brokalaki H.Effects of work environment on patient and nurse outcomes [J].British Journal of Nursing(Mark Allen Publishing),2017,26(3):172-176.
- [8]Kutney-Lee A,Wu ES,Sloane DM,et al.Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes:an analysis of panel data[J].International Journal of Nursing Studies,2013,50(2):195-201.
- [9]Cho E,Sloane DM,Kim EY,et al.Effects of nurse staffing,work environments,and education on patient mortality:an observational study[J].International Journal of Nursing Studies,2015,52(2):535-542.
- [10]Djukic M,Kovner CT,Brewer CS,et al.Work environment factors other than staffing associated with nurses' ratings of patient care quality[J].Health Care Management Review,2013,38(2):S17-S26.
- [11]国家卫生和计划生育委员会医院管理研究所护理中心.护理敏感质量指标监测基本数据收集实施指南[M].北京:人民卫生出版社,2018:146-152.
- [12]潘世琴,李月美,李晓芳.青海省护士执业环境调查及特征分析[J].中国护理管理,2019,19(11):1658-1663.
- [13]程超,宋瑰琦,秦玉霞,等.安徽省三级综合医院护士执业环境的调查研究[J].中华护理杂志,2017,52(8):976-980.
- [14]韩露,韩杉,李凯,等.贵州省三级医院急诊科护士执业环境及其影响因素分析[J].中华护理杂志,2018,53(5):592-596.
- [15]张洁,梁百慧,方森,等.长沙市护士执业环境现状及影响因素分析[J].齐鲁护理杂志,2018,24(15):5-8.
- [16]田海林.新时代我国民族地区公共卫生体系建设存在的问题与对策研究——以恩施土家族苗族自治州为考察中心[J].长江师范学院学报,2020,190(6):38-44,128.
- [17]黄阿红,方鹏骞,陶思羽,等.2011年和2016年我国护理人力资源配置公平性比较研究[J].中国卫生经济,2018,37(1):70-73.
- [18]裴富荣.医院护理人力资源配置中应用分级管理模式的效果分析[J].中国药物与临床,2020,20(21):139-141.
- [19]吴秀玉,刘用玲.低年资护士职业韧性对职业生涯状况影响的相关性分析[J].当代医学,2018,49(12):119-121.
- [20]罗小红.低年资护士临床工作存在问题及对策探讨[J].中外医学研究,2011,9(20):98-100.
- [21]张海燕,梁俊卿,么莉,等.我国三级医院护士执业环境的现状研究[J].护理管理杂志,2017,17(5):308-311.
- [22]王颖,曾铁英,刘于,等.磁性护理工作职场的建立与实践[J].护理学杂志,2019,34(1):52-56.
- [23]屈金莲,张涛,宋杰,等.三甲综合医院合同制护士与编制护士离职意愿调查分析[J].齐鲁护理杂志,2016,22(3):72-74.
- [24]徐宗泽.聘用制护士职业倦怠与心理资本、归因方式的相关研究[D].吉林大学,2015.

收稿日期:2020-09-22;修回日期:2020-09-30

编辑/林瑞颖