

新疆地区三甲医院磁性水平现状及影响因素研究

卢层层, 左彭湘, 鲁艳

Hospital Magnet status and its influencing factors in first-class tertiary hospitals in Xinjiang Lu Cengceng, Zuo Pengxiang, Lu Yan

摘要:目的 调查新疆地区综合三甲医院磁性水平现状,分析其影响因素,为稳定护理队伍提供参考。方法 采用医院磁性要素量表、组织承诺量表、护士心理契约量表及心理韧性量表,整群抽取新疆地区 4 所综合三甲医院的 3 047 名临床护士进行调查。结果 医院磁性水平得分为 (97.31 ± 21.38) 分,得分率 54.06%。Logistic 回归分析显示,护士组织承诺、心理韧性、心理契约、学历、用工性质、年龄是影响医院磁性水平的重要因素($P < 0.05, P < 0.01$)。结论 新疆地区三甲医院磁性水平有待提高,影响因素较多,应采取针对性措施提高医院磁性水平,稳定护理队伍。

关键词:三甲医院; 护士; 医院磁性水平; 护士组织承诺; 心理韧性; 心理契约

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.14.073

目前,护士短缺已成为世界范围内存在的问题,因离职而造成的人员流失导致护士短缺的现象更加严重。研究显示,澳大利亚护士的离职率为 16.7%^[1],日本为 10.9%^[2],约旦护士离职率高达 35.9%^[3],我国三级医院护士流失率为 5.8%,最高可达 12%^[4]。如何发挥最佳护理水平,保障患者护理安全,是护理管理者面临的重要挑战。医院磁性水平与护理队伍的稳定、护理质量密切相关,构建磁性工作环境能够有效降低离职率,提高护士工作满意度及护理质量^[5-6]。磁性医院是指医院能像磁铁一样吸引高素质护士的加入,护士的离职率较低,拥有高质量的护理队伍为患者提供优质的护理服务^[7]。目前关于医院磁性水平影响因素的研究多停留在一般社会经济因素对医院磁性水平的影响,而这方面的因素常常无法调整和控制。有研究显示,护士组织承诺、心理契约、心理韧性与护士离职意愿有关^[8-10],本研究在社会经济学基础上加入护士组织承诺、心理契约、心理韧性因素,从深层次分析影响医院磁性水平的原因,旨在为构建磁性工作环境提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 根据地域、人口、经济水平情况,采取整群抽样法抽取新疆维吾尔自治区人民医院、新疆生产建设兵团医院、石河子大学医学院第一附属医院、伊犁州友谊医院 4 所三级甲等医院作为调查单位,于 2019 年 11 月至 2020 年 5 月对 4 所医院的 3 047 名护士进行问卷调查。纳入标准:注册护士;护理岗位在职护士;知情同意,自愿参与研究。排除标准:进修、实习护士;非护理岗位护士。本研究通过医院伦

理委员会的审查。3 047 名护理人员中男 92 名,女 2 955 名;年龄 20~岁 430 名,26~岁 1 821 名,36~岁 534 名,45~55 岁 262 名。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。包括科室、性别、年龄、学历等。②医院磁性要素量表^[11]。包括医护关系、教育支持等 7 个维度 45 个条目。从“强烈反对”至“非常同意”依次计 1~4 分,总分 45~180 分,得分越高表示磁性水平越高。③组织承诺量表^[12]。包括感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺 5 个维度,每个维度包括 5 个条目。从“完全不同意”至“完全同意”依次计 1~5 分,总分 25~125 分,总分越高表明组织承诺水平越高。④护士心理契约量表。采用陈芙蓉^[13]设计的护士心理契约量表,该量表包括医院责任和护士责任 2 个分量表。医院责任分量表包括医院现实责任(6 个条目)、医院发展责任(6 个条目)、医院团队责任(8 个条目)3 个维度;护士责任分量表包括护士现实责任(4 个条目)、护士发展责任(5 个条目)、护士团队责任(8 个条目)3 个维度。采用 Likert 5 级评分法,从“非常符合”至“非常不符合”依次计 1~5 分,总分 37~185 分,得分越高代表心理契约未履行程度越高。医院责任分量表 Cronbach's α 系数为 0.943,护士责任分量表 Cronbach's α 系数为 0.921。⑤心理韧性量表。采用于肖楠^[14]翻译的中文版心理韧性量表,包括坚韧(13 个条目)、自强(8 个条目)、乐观(4 个条目)3 个维度。采用 Likert 5 级评分法,从“从不”至“几乎总是”依次计 0~4 分,总分 0~100 分,得分越高代表心理韧性水平越佳。该量表 Cronbach's α 系数为 0.91。本研究检测该量表 Cronbach's α 系数为 0.956。

1.2.2 调查方法 经 4 所医院主管部门知情同意,得到护士长配合后,由 3 名调查员利用科室晨交班、会议等护士集中的时间去科室发放问卷二维码,护士

作者单位:石河子大学医学院护理系(新疆 石河子, 832000)

卢层层:女,硕士在读,主管护士

通信作者:左彭湘,zuo_pengxiang@sina.com

收稿:2021-02-18;修回:2021-04-10

使用手机或 PC 终端扫码答题,调查员应用统一指导语,向研究对象说明此次调查的目的、注意事项、自愿性和保密性。回收问卷 3 306 份,剔除答案呈明显的规律性、大部分答题选项一致及逻辑混乱问卷,得到有效问卷 3 047 份。

1.2.3 统计学方法 使用问卷星导出数据,双人核对无误后采用 SPSS20.0 软件进行统计分析。单因素分析采用 *t* 检验、方差分析、Pearson 相关性分析;多因素分析采用有序多分类 Logistic 回归。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 新疆地区三甲医院磁性水平现状 新疆地区 4 所三甲医院磁性水平总分为 45~100 (97.31±21.38)分,得分率为 54.06%,条目得分(2.18±0.52)分。其中护理管理者的支持(2.19±0.61)分,文化价值观(2.24±0.53)分,护理工作的自主性(2.19±0.51)分,医护关系(2.20±0.57)分,护理实践的管理(2.09±0.62)分,教育支持(2.20±0.56)分,护理人力资源的合理配置(2.10±0.59)分。

2.2 新疆地区三甲医院磁性水平影响因素

2.2.1 新疆地区三甲医院磁性水平单因素分析 不同性别、月收入护理人员医院磁性水平评分比较,差异无统计学意义,差异有统计学意义的项目见表 1。医院磁性水平与护士心理契约呈负相关($r=-0.717, P=0.000$),与护士心理韧性、组织承诺呈正相关($r=0.483, 0.561$,均 $P=0.000$)。

2.2.2 新疆地区三甲医院磁性水平多因素分析 以磁性水平得分(均分 1 分=1,2~3 分=2,4 分=3)为因变量,将单因素分析中有统计学意义的变量作为自变量进行有序多分类 Logistic 回归分析。结果显示,年龄(赋值:原始值)、学历(中专=0,大专=1,本科=2,硕士=3,以硕士为对照)、用工性质(合同=0,有编制=1)、护士组织承诺(原始值)、心理契约(原始值)、心理韧性(原始值)是影响医院磁性水平得分的主要因素,见表 2。

3 讨论

3.1 新疆地区三甲医院磁性水平有待提高 本研究显示,新疆地区三甲医院磁性水平(97.31±21.38)分,得分率为 54.06%,与国内三甲医院比较,高于潘月帅^[11]的研究结果(得分率为 43.61%),但低于林昕等^[15]研究结果(得分率为 68.52%),提示新疆地区三甲医院磁性水平总体处于中等偏低水平。此外,护理实践的管理维度得分最低,因此建议医院管理者重视护理实践管理,规范临床护理行为,提高专业技术水平,培养护士的专业实践能力。同时,医院管理者也应给予护士更多的决策权和参与权,多倾听护士的建议及意见,加强医院磁性文化建设,促进医院发展。

表 1 新疆地区三甲医院磁性水平的单因素分析

项目	人数	评分($\bar{x}\pm s$)	<i>F/t</i>	<i>P</i>
科室			7.103	0.000
内科	1007	98.59±21.06		
外科	639	100.44±21.66		
妇产科	168	98.67±19.58		
儿科	261	97.29±18.65		
急诊科	205	97.34±22.45		
ICU	234	92.53±21.09		
手术室	158	93.68±21.06		
门诊	223	91.10±22.43		
其他	152	94.35±22.97		
年龄(岁)			24.029	0.000
20~	430	103.71±20.47		
26~	1821	97.34±21.23		
36~	534	95.45±21.67		
45~55	262	90.34±20.54		
婚姻状况			14.650	0.000
未婚	803	101.25±21.97		
已婚	2124	96.13±20.92		
离异	106	92.57±22.26		
丧偶	14	85.36±18.80		
学历			3.581	0.013
中专	136	98.20±21.27		
大专	1241	98.23±20.33		
本科	1635	96.76±21.43		
硕士	35	87.57±24.58		
用工性质			4.482	0.000
在编	1057	98.57±21.05		
合同	1990	94.93±21.81		
护龄(年)			23.669	0.000
≤2	256	106.94±20.25		
3~	562	100.45±20.31		
6~	934	96.84±21.10		
11~	859	95.11±21.62		
>20	436	92.93±21.35		
夜班情况			2.560	0.011
无	691	95.48±22.48		
有	2356	97.84±21.03		
职称			21.244	0.000
护士	816	101.98±21.09		
护师	1380	96.24±21.05		
主管护师	714	93.77±21.56		
副主任护师以上	137	98.61±20.95		
职务			2.832	0.037
无	2830	97.03±21.53		
护士长	214	101.14±19.07		
片区护士长以上*	3	89.00±14.14		

注:* 人数较少,未纳入统计推断。

3.2 影响新疆地区三甲医院磁性水平的因素

3.2.1 护士组织承诺 护士组织承诺是个体对组织的参与和认同程度,是对组织的情感依恋^[16],是护士

离职意愿的重要影响因素^[17]。本研究结果显示,组织承诺对医院磁性水平影响的 OR 值为 1.441,是影响磁性水平的重要因素。护士组织承诺越高,磁性水平越高,与王慧^[5]研究结果一致。可能与对医院认同,忠诚度高的护士,更容易被医院所吸引,更愿意继续留在医院作贡献有关。因此,建议护理管理者重视护士组织承诺的建立和维护,与护士建立相互信任的关系,给予护士归属感,增加护士情感承诺,使护士愿意为医院的生存与发展作出奉献。

表 2 新疆地区三甲医院磁性水平多因素分析

自变量	β'	SE	Wald χ^2	P	OR	95%CI
学历						
中专	1.039	0.528	3.874	0.049	2.826	1.004~7.957
大专	1.106	0.475	5.418	0.020	3.022	1.191~7.668
本科	1.065	0.465	5.245	0.022	2.900	1.166~7.221
用工性质	0.471	0.208	5.145	0.023	1.602	1.066~2.406
年龄	-0.147	0.015	96.515	0.000	0.863	0.839~0.900
护士组织承诺	0.365	0.019	366.025	0.000	1.441	1.387~1.495
护士心理韧性	0.211	0.017	162.420	0.000	1.235	1.196~1.275
护士心理契约	-0.133	0.004	66.981	0.000	0.875	0.868~0.882

3.2.2 心理韧性 心理韧性是个体面对逆境、创伤或其他重大压力时的良好适应过程,即对逆境经历的反弹能力^[18]。本研究结果显示,心理韧性对医院磁性水平影响的 OR 值为 1.235,护士的心理韧性水平越高,医院磁性水平越高。可能与自我调节能力强、对外界环境适应力好的护士,更容易感知到医院的磁性护理工作环境有关。因此,医院管理者在提升医院外部环境吸引力的同时还需要注重护士心理状况,指导护士适时自我调节,定时开展心理韧性训练,如正念减压、心理疏导、冲突应对等;积极实施干预措施进行改善,对于经常接触疑难危重患者科室的护士提供定期心理评估与辅导,提高其应对工作挫折和压力的能力,增加医院对人才的吸引力。

3.2.3 心理契约 心理契约是组织与员工之间相互义务的,期望双方履行承诺的内隐的信念^[19]。有研究指出,护士心理契约不符合水平越高,离职意愿越高,护士不稳定性越大^[9,20]。本研究结果显示,心理契约与医院磁性水平呈负相关,即护士心理契约不符合水平越高,磁性水平越低。护士和医院之间达成的一致性越好,越愿意继续为医院工作,热爱自己的岗位。因此,建议医院履行医院责任,真正尊重、认可和关心护理人员,提供社会心理支持。

3.2.4 学历 本研究结果显示,相较于硕士学历护士,中专、大专、本科护士感知的医院磁性水平较高,可能硕士学历护士就业机会相对较多有关。稳定高学历、高质量护理人才一直以来都是护理管理的难题,因此,护理管理者应关注如何稳定高学历护理人才。可以采用科学的管理模式,如共同参与管理模

式、岗位管理模式、层级管理模式等,建立相应的职业生涯规划,提高高学历护士专业自主性、职业认同感和工作满意度,降低离职率,从而稳定护理队伍,提高护理质量。

3.2.5 年龄和用工性质 本研究结果显示,年龄和用工性质是磁性水平的影响因素。年龄越大的护理人员感知的医院磁性水平越低,与杨丽宏^[21]研究结果一致。可能与年轻护士刚参加工作,对工作热情度高、积极性高有关。相较于合同护士,在编护士对医院磁性水平影响的 OR 值为 1.602,与潘月帅^[11]研究结果一致。可能与合同护士在福利待遇、晋升、深造机会等与在编护士存在差距有关。因此,护理管理者应重点关注护理队伍年长者及合同护士,合理分配工作,给予同等的晋升、进修等机会,建立相应的职业生涯规划,不断提高护士工作自主性,从而稳定护理队伍。

4 小结

本研究显示,新疆地区三级甲等综合医院磁性水平有待提高,年龄、学历、用工性质、组织承诺、心理契约、心理韧性等因素均会对护士感知医院磁性水平造成影响。但这些影响因素是怎样影响护士感知的医院磁性水平还有待深入。护理管理者可以以磁性医院为理论基础,对护理工作环境和管理模式进行改革,以稳定护理队伍,吸引优秀护理人才,提高护士工作满意度和护理质量,保障患者安全。

参考文献:

[1] Roche M A,Duffield C M,Homer C,et al. The rate and cost of nurse turnover in Australia[J]. Collegian,2015,22(4):353-358.

[2] Takase M,Teraoka S,Yabase K. Retaining the nursing workforce: factors contributing to the reduction of nurses' turnover intention in Japan[J]. J Nurs Manag,2016,24(1):21-29.

[3] Al-Hussami M,Darawad M,Saleh A,et al. Predicting nurses' turnover intentions by demographic characteristics, perception of health, quality of work attitudes[J]. Int J Nurs Pract,2014,20(1):79-88.

[4] 冷长瑜.我国护理人才流失原因及对策[J]. 卫生职业教育,2017,35(3):149-150.

[5] 王慧. 护理工作环境及组织承诺与护士离职意愿相关性研究[D]. 杭州:浙江大学,2017.

[6] 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.

[7] McClure M L,Poulin M A,Sovie M D. Magnet hospitals: attraction and retention of professional nurses (the original research)[J]. AORN J,1983,3(38):456.

[8] 王慧,叶志宏,潘红英. 护理工作环境、组织承诺与护士离职意愿相关性研究[J]. 中华医院管理杂志,2019,35(5):420-425.