

# 护士出勤主义行为与患者安全文化的相关性

郭舒婕<sup>1</sup>, 常玉兰<sup>2</sup>, 单格妍<sup>3</sup>, 张林虹<sup>4</sup>, 李永鑫<sup>3</sup>, 张辽<sup>1</sup>

**摘要:**目的 探讨护士出勤主义行为及其与患者安全文化的相关性。方法 采用出勤主义行为问卷和医院患者安全文化调查问卷对河南省 5 所三级甲等医院的 435 名护士进行调查。结果 护士出勤主义行为平均得分(2.63±0.93)分,出勤主义行为发生率为 87.82%;护士对患者安全文化认知得分(3.73±0.38)分,护士出勤主义行为与医院患者安全文化呈负相关( $P<0.01$ )。结论 护士出勤主义行为发生率较高,出勤主义行为可降低患者安全文化水平,建议尽量减少护士出勤主义行为,提高患者安全文化,保障患者安全。

**关键词:**护士; 出勤主义行为; 患者安全文化; 职业倦怠; 护理安全

**中图分类号:**R47;C931.2 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.19.077

**Correlation between presenteeism behavior of nurses and their perception of patient safety culture** Guo Shujie, Chang Yulan, Shan Geyan, Zhang Linhong, Li Yongxin, Zhang Liao. Outpatient Department, Henan Provincial People's Hospital, Zhengzhou 450003, China

**Abstract:** **Objective** To explore the correlation between presenteeism behavior of nurses and their knowledge of patient safety culture. **Methods** A total of 435 nurses from 5 top-three hospitals in Henan Province were selected and asked to fill out the general information questionnaire, the Presenteeism Behavior Scale and the Patient Safety Culture Scale. **Results** The nurses scored (2.62±0.93) points in presenteeism behavior, with the incidence rate of presenteeism behavior being 87.82%. The nurses scored (3.73±0.38) points in patient safety culture. Nurses' presenteeism behavior was negatively correlated with their perception of patient safety culture( $P<0.01$ ). **Conclusion** The incidence rate of presenteeism behavior is high among nurses. Nurses' presenteeism behavior undermines their perception of patient safety culture. It is suggested to reduce nurse presenteeism behavior as far as possible, in a bid to improve patient safety culture and ensure patient safety.

**Key words:** nurses; presenteeism behavior; patient safety culture; job burnout; nursing safety

患者安全文化是医疗机构在保障患者安全过程中,形成的医务人员共同理念、态度、价值观以及行为方式<sup>[1]</sup>。积极的患者安全文化是提升患者安全管理水平的重要措施。随着医院在提高质量和安全性方面的压力越来越大,安全文化已成为医院管理部门关注的焦点<sup>[2]</sup>。出勤主义行为是指员工感到身体或心理不健康、不舒服时仍然参加工作的行为<sup>[3]</sup>。护士在生病状态下,不请病假而坚持工作的现象普遍存在,我国护士出勤主义行为发生率为 77.10%<sup>[4]</sup>,该行为与患者跌倒、给药错误呈显著正相关<sup>[5]</sup>,给护理安全带来了影响。本研究以河南省三级甲等医院护士为研究对象,了解护士出勤主义行为和患者安全文化现状及其相关性,旨在为采取针对性措施提高护士患者安全文化意识,保障患者安全提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 于 2019 年 11~12 月采用方便取样原则选取河南省 5 所三级甲等医院的在职护士 450 人为研究对象。其中专科医院 2 所,综合性医院 3 所,每

所医院各抽取 90 名护士作为研究对象。纳入标准:年龄≥18 岁;取得护士执业资格证书;工龄≥1 年;知情同意,自愿参与本研究。排除标准:上一年中由于各种原因休假 6 个月以上;退休返聘、实习及进修护士。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①一般资料。研究者自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、科室、聘用类型、夜班频率、子女状况、健康状况、家庭经济满意度等。②出勤主义行为问卷(Sickness Presenteeism Questionnaire)<sup>[6]</sup>。包括 2 个条目:“尽管感到身体不适,你仍然迫使自己参加工作”和“尽管有诸如头疼或者背疼等身体症状,你仍然迫使自己参加工作”。要求研究对象对自己在过去 6 个月中发生上述行为次数进行评价。问卷采用 4 级评分,“从来没有”计 1 分,“1 次”计 2 分,“2~5 次”计 3 分,“超过 5 次”计 4 分,两项平均分为总得分。平均分≥1 即为存在出勤主义行为。该问卷内部一致性 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.85,并已在国内的多个研究<sup>[7-10]</sup>中得到应用。③医院患者安全文化调查问卷(Hospital Survey on Patient Safety Culture, HSOPSC)。由美国 Westat 研究组织为卫生保健研究和质量机构编制,主要调查护士对患者安全文化的认知水平,具有良好信度(Cronbach's  $\alpha$  系数 0.873~0.918)和效度<sup>[11-12]</sup>。采用梁爽等<sup>[13]</sup>修订的中文版。内容包括人员配置、科室内部

作者单位:1. 河南省人民医院门诊部(河南 郑州,450003);2. 河南护理职业学院护理系;3. 河南大学心理与行为研究所;4. 阜外华中心血管病医院护理部

郭舒婕:女,硕士,主任护师

通信作者:李永鑫,liyongxin@henu.edu.cn

科研项目:河南省医学科技攻关计划省部共建项目(SBGJ2018067)

收稿:2021-06-10;修回:2021-07-20

团结、对错误的非惩罚性反应等 12 个维度 42 个条目,每个维度包含 3~4 个条目。采用 Likert 5 级计分法。选项为“非常同意”或“总是”计 5 分,“强烈反对”或“从不”计 1 分。各条目包括正向和负向计分,12 个维度总分 12~60 分。总分越高,表示护士对患者安全文化认知水平越高。还设了 2 个条目测评过去 12 个月内事件报告数量及部门/科室安全的总体水平(分为 非常好、很好、可以接受、差 4 个等级)。积极反应率以条目中的积极反应数/应答数计算。选项中“非常同意”或“总是”“同意”或“经常”均为积极反应数;积极反应率高于 75% 为优势区域,低于 50% 为待改进区域。

**1.2.2 调查方法** 征得各所医院护理部及科室护士长同意后,调查小组首先对科室护士长说明问卷调查目的及问卷填写方法。在护士长的支持下,由调查小组成员进行问卷发放和回收。选取内、外、妇、急诊等不同科室,研究对象自愿参与并签署知情同意书,对问卷匿名独立填写,填写完当场收回。共发放问卷 450 份,回收有效问卷 435 份,回收有效率 96.67%。

表 1 护士出勤主义行为 2 个条目的发生频次(n=435)

条 目	人(%)			
	从来没有	1 次	2~5 次	超过 5 次
尽管你感到不适,你仍然迫使自己参加工作	70(16.09)	125(28.74)	162(37.24)	78(17.93)
尽管你有例如头疼或者背疼等身体症状,你仍然迫使自己参加工作	69(15.86)	118(27.13)	139(31.95)	109(25.06)

**2.3 护士医院患者安全文化得分及其与出勤主义行为的相关性** 见表 2。评价科室安全等级非常好占 28.51%,很好 55.86%,可以接受 14.48%,差 1.15%。护理不良事件报告数量为无占 44.60%,1~2 件占 43.68%,3~5 件占 8.97%,6 件以上占 2.75%。

表 2 护士医院患者安全文化得分及其与出勤主义行为的相关性(n=435)

项目	评分 ( $\bar{x} \pm s$ )	积极反应 率(%)	出勤主义 行为(r)
患者安全文化	3.73±0.38	—	-0.18*
人员配置	2.83±0.61	33.56	-0.15*
科室内部团结	4.25±0.51	92.30	-0.22*
对错误的非惩罚性反应	3.11±0.80	41.22	-0.22*
组织的学习与持续改进	4.19±0.49	90.80	-0.02
对患者安全的全面理解	3.76±0.60	69.94	-0.13*
管理者对促进患者安全期望和行为沟通开放程度	3.96±0.58	80.52	-0.08
对错误的反馈和交流	3.66±0.60	63.14	-0.14*
不良事件的报告频率	4.08±0.67	79.62	-0.02
医院的交接班和转科程序	3.31±1.01	45.75	-0.01
医院的管理支持	3.68±0.77	66.61	-0.07
医院各部门之间协作	4.04±0.60	62.47	-0.13*
医院各部门之间协作	3.88±0.59	74.02	-0.13*

注: \* P<0.01。

3 讨论

**3.1 护士出勤主义行为发生率较高** 护士出勤主义行为平均得分(2.63±0.93)分,在过去 6 个月内出勤主义行为的发生率为 87.82%。说明护士出勤主义行为比较常见,得分结果低于国内研究者谭斌丹等<sup>[14]</sup>

**1.2.3 统计学方法** 数据资料采用 SPSS25.0 软件进行分析。录入数据时采用两人交叉核对方法,保证录入数据准确性,减少误差。采用统计描述及 Pearson 相关性分析,检验水准  $\alpha=0.05$ 。

2 结果

**2.1 护士一般资料** 435 名护士中男 2 人,女 433 人;年龄 18~51(29.07±4.44)岁;工龄 1~30(6.92±4.55)年;已婚 300 人,未婚 133 人,其他 2 人;大专 74 人,本科 357 人,硕士 4 人;在编护士 27 人,非在编护士 408 人;护士 166 人,护师 201 人,主管护师以上 68 人;无夜班 139 人,每月 1~4 次夜班 82 人,每月 5~7 次夜班 117 人,每月 ≥8 次夜班 97 人;无子女 187 人,有 1 个子女 173 人,有 2 个以上子女 75 人。家庭经济状况满意度:非常满意 25 人,满意 138 人,一般 225 人,不满意 43 人,十分不满意 4 人。

**2.2 护士出勤主义行为得分情况** 出勤主义行为 1~4(2.63±0.93)分。出勤主义行为的发生率 87.82%。出勤主义行为 2 个条目的具体发生频次见表 1。

(3.95±1.55)和张纪豪等<sup>[15]</sup>(3.3±0.7)研究结果,但总体来说,护士出勤主义频率较高。杨焱平<sup>[4]</sup>研究得出健康状况、收入满意度、职务是影响护士出勤主义行为的重要因素,质性访谈研究得出护士出勤主义行为原因包括个人因素、工作因素、组织因素、团队因素 4 个方面因素。我国护士女性占大多数,负荷工作高,与此同时还得承担照顾家庭的重任,心理压力更加大。由于团队计划、责任心和工作薪酬等方面影响,也会增加护士出勤主义行为发生率。因此,护理管理者应该多关心护士,主动倾听,与护士沟通,经常了解护士身心健康状况,给予护士帮助和指导。医院管理者也要解决人力资源不足问题,鼓励护士生病时请假休息,以减少护士出勤主义行为。

**3.2 护士患者安全文化认知情况分析** 护理工作日趋复杂,影响安全的因素越来越多,评估护理工作中影响患者安全因素极为重要<sup>[16]</sup>。本研究表明,护士对患者安全文化认知得分最高的是科室内部团结。说明护士集体观念强,能认识到患者的重要性。积极反应率高于 75% 优势区域的有 4 项,从高到低分别是科室内部团结、组织的学习与持续改进、管理者对促进患者安全期望和行为、对错误的反馈和交流。低于 50% 待改进区域有 3 项,从低到高依次是人员配置、对错误的非惩罚性反应、不良事件的报告频率。说明需要加强人员配置,对错误实施非惩罚性措施,来增加护士不良事件报告率。调查发现护士评价科室安

全等级很好和非常好占 84.37%，科室安全等级较高，但还有提高的空间。护士对患者安全文化认知得分  $3.73 \pm 0.38$ ，处于中等水平，需要进一步提高，其中应特别重视对差错的非惩罚性反应、员工配置、事件报告频率领域的改进。患者安全事件报告对于改善医院服务系统很重要<sup>[17]</sup>。在过去 12 个月内护理不良事件报告数量在 2 件以下的占 88.28%，报告数量不高，可能是目前各医院比较重视患者安全，护理不良事件逐渐减少。也可能护士因为怕惩罚或者认为事件没有引起大的问题，不上报或者漏报。护理不良事件报告有助于发现患者潜在和现存的安全问题，通过总结和改进减少护理不良事件发生率<sup>[18]</sup>。管理者应鼓励护士树立患者安全意识，积极报告护理不良事件来提高护理安全。因此，应针对这些薄弱环节进行持续改进。

**3.3 护士出勤主义行为与患者安全文化呈负相关**  
研究表明，护士出勤主义行为越高，患者安全文化得分越低，两者呈负相关( $P < 0.01$ )。当护士带病参加工作时，由于健康状况不佳，致使其工作能力受到限制和无法集中精力全身心投入到工作中，常常会导致其工作效率低下<sup>[19]</sup>，继而影响患者安全。应根据出勤主义行为实际情况，制定措施，帮助降低出勤主义频度及其所造成的患者安全风险。护理管理者应当客观认识到出勤主义行为对患者安全的影响，建立出勤主义行为管理制度，持续改进护理管理，努力减少出勤主义行为发生率，关注护士出勤主义行为和患者安全文化关系，查找影响护士出勤主义行为和患者安全文化的突出问题，让护士充分认识到患者安全文化的重要性，提高安全意识。医院管理者可以通过转变观念，成立爱护天使团队，关注护士身心健康，增加护理人力资源配置，减少护士工作压力源等措施来减少护士出勤主义行为，以加强人文护理教育、安全教育及培训等措施来改善患者安全文化。

**4 小结**

本研究结果显示，护士出勤主义行为发生率较高，与患者安全文化呈负相关。本研究样本量仅来自河南省 5 家三级综合医院，且为便利取样，考虑其局限性，建议在今后研究中扩展到不同层次医院，改进抽样方法，未来对护士出勤主义行为的各种影响因素进行深入研究，为防控措施制定提供依据。

**参考文献:**

[1] 孙慧君,鲁剑萍,陈文. 患者安全文化的进展[J]. 解放军医院管理杂志,2018,25(1):83-86.  
[2] Upadhyay S, Weech-Maldonado R, Lemak C H, et al. Hospital staffing patterns and safety culture perceptions: the mediating role of perceived teamwork and perceived

handoffs[J]. Health Care Manage Rev, 2019, 10(25): 227-236.  
[3] 郭舒婕,张纪豪,李永鑫,等. 护士出勤主义行为的调查研究[J]. 中华护理教育,2017,14(11):865-868.  
[4] 杨焱平. 护士出勤主义行为现状及结果研究[D]. 重庆:重庆医科大学,2020.  
[5] 侯文静,杨河清,詹婧. 我国医护人员出勤主义生产率减损的实证研究[J]. 卫生经济研究,2018,35(4):31-35.  
[6] Lu L, Cooper C L, Lin H Y. A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support[J]. Career Develop Int,2013,18(5):440-456.  
[7] 冉俊辉,孔霞,张凯,等. 三甲医院手术室护士出勤主义行为与工作绩效的关系研究[J]. 蚌埠医学院学报,2018,43(11):1518-1522.  
[8] 张纪豪,郭舒婕,李永鑫. 护士出勤主义行为对生产力受损的影响:心理健康与一般自我效能感的作用[J]. 中国临床心理学杂志,2021,29(2):301-305.  
[9] 张纪豪. 护士出勤主义行为:一个有调节的中介效应模型[D]. 郑州:河南大学,2018.  
[10] 单格妍,杜江红,李永鑫. 出勤主义行为与员工工作倦怠:工作满意度和感情承诺的中介效应[J]. 中国健康心理学杂志,2020,28(3):396-400.  
[11] 李婷,李智民,郝宏恕,等. 基于 HSOPSC 的三级公立医院患者安全文化调查研究[J]. 中国医院,2017,21(9):29-32.  
[12] Stoyanova R, Dimova R, Tarnovska M, et al. Linguistic validation and cultural adaptation of bulgarian version of Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC) [J]. Open Access Maced J Med Sci,2018,6(5):925-930.  
[13] 梁爽. 北京市三级综合医院病人安全文化现状研究[D]. 北京:北京协和医学院,2014.  
[14] 谭斌丹,唐可靖,涂雅倩,等. 护士出勤主义行为与沉默行为的相关性研究[J]. 卫生职业教育,2019,37(23):138-140.  
[15] 张纪豪,郭舒婕,李永鑫. 护士带病工作在工作家庭冲突与心理症状、工作满意度间的中介作用[J]. 中国心理卫生杂志,2018,32(6):515-520.  
[16] 田敏,刘峰,宋红霞,等. 患者安全评价量表的编制及信效度检验[J]. 中华护理杂志,2016,51(1):108-112.  
[17] Wahyuni H, Andi M I, Elly L S. The relationship between nurse self-efficacy and the culture of patient safety incident reporting in a district general hospital, Indonesia [J]. Clin Epidemiol Glob Health,2020,8(2):477-481.  
[18] 刘丽艳,陆文佳,孙青,等. 护理人员主动上报不良事件现状及影响因素调查[J]. 护理学杂志,2018,33(1):58-60.  
[19] 张纪豪,王胜男,王玮,等. 护士出勤主义行为对工作投入的影响:情感耗竭与分配公平的作用[J]. 中国临床心理学杂志,2019,27(4):808-811.

(本文编辑 吴红艳)