

护理人员非物质激励力及影响因素分析

阿地拉·买买提,莫也赛尔·阿肯木,王燕

摘要:目的 了解护理人员非物质激励力水平及影响因素,为完善激励制度提供参考。方法 对新疆维吾尔自治区 16 所医疗卫生机构的 4 618 名护理人员,采用一般资料调查问卷、非物质激励效价量表、非物质激励期望量表进行调查,分析护理人员非物质激励力水平及影响因素。结果 护理人员非物质激励效价得分为 (4.15 ± 0.47) 分、期望得分 (0.70 ± 0.26) 分、激励力得分为 (2.90 ± 0.01) 分。职称、薪酬水平、护龄是护理人员激励力的主要影响因素(均 $P < 0.05$)。结论 新疆护理人员非物质激励呈现高效价、期望不足、激励力欠佳的特点。可通过满足护理人员被尊重的需要,改善工作条件,弥补护理人员期望过低的激励不足,提升非物质激励成效。

关键词:护理人员; 非物质激励; 期望理论; 激励力; 薪酬水平; 自我实现; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.07.019

Survey on non-material incentive strength among nurses and its influencing factors Adila Maimaiti, Moyessel Arkham, Wang Yan. Department of Health Examination, The First Affiliated Hospital of Xinjiang Medical University, Urumqi 830054, China

Abstract: **Objective** To explore non-material incentive strength among nurses, as well as the influencing factors, and to provide reference for improvement of the incentive system. **Methods** A total of 4 618 nurses from 16 medical and health institutions in Xinjiang were surveyed with the general information questionnaire, the Non-material Incentive Potency Scale and the Non-material Incentive Expectation Scale to explore non-material incentive strength among nurses, as well as the influencing factors. **Results** The nurses scored (4.15 ± 0.47) points in non-material incentive potency, (0.70 ± 0.26) points in non-material incentive expectation, and (2.90 ± 0.01) points in incentive strength. Professional title, salary level and years of service in nursing were main influencing factors of incentive level of nursing staff (all $P < 0.05$). **Conclusion** Non-material incentives for nursing staff in Xinjiang are characterized by high potency, low expectations and poor incentive strength. By meeting nurses' needs to be respected, and by improving the working conditions, the phenomena of low expectation and lack of incentives among nurses could be remedied, thus enhancing the effectiveness of non-material incentives.

Key words: nursing staff; non-material incentive; Expectancy Theory; incentive strength; salary level; self-realization; nursing management

组织采用何种激励形式对职工进行激励,是促进管理目标得以实现的关键。随着行为科学理论和人际关系理论研究的深入,情感、价值观等作用于内心的非物质因素,以广泛、持久的形式影响着人们内在需求或动机而被发现。这种内在性激励通过行为引导、强化或改变的方式,推动职工向既定目标不断努力^[1-2]。非物质激励作为内在性激励的重要形式,主要以表彰、授予称号等除经济以外的方式,满足员工实现理想、获得尊重等高级别层次需求,激发员工主动提高工作效率,实现组织目标的激励形式^[3]。现阶段研究聚焦于非物质激励的管理方案,存在对职工激励要素效用感知、需求满足机理分析不足;非物质激励措施实施过程中,由于缺乏对员工深层次心理需求特征的把控,措施涉及面广、针对性低,激励效果欠佳^[4]。激励力是指通过调动个体积极性,激发其潜在能力的强度,期望理论认为激励力决定激励效果,提高激励力有助于组织目标达成,做好激励力管理,可在很大程度解释并提升医护人员的工作动机^[5]。本

文通过分析护理人员非物质激励力水平及影响因素,为护理人员激励力管理提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2020 年 1~12 月,采用方便抽样选取新疆维吾尔自治区 16 所医疗卫生机构(二级、三级医院各 8 所)内、外科的护理人员为研究对象。纳入标准:①登记注册,且工作时间 >1 年;②自愿参加本次调查。排除标准:进修或援疆人员。共有效调查 4 618 人,男 305 人,女 4 313 人。已婚 2 707 人,未婚 1 911 人。科室为外科 1 923 人,内科 2 695 人。无行政职务 3 839 人,科护士长 589 人,病区护士长 190 人。月夜班次数 0~5 次 1 831 人,6~10 次 1 702 人,11~15 次 708 人, ≥ 16 次 377 人。月岗位薪酬 $\leq 5\,000$ 元 1 394 人,5 001~8 000 元 1 557 人,8 001~11 000 元 1 113 人, $>11\,000$ 元 554 人。公立综合性医院 3 832 人,公立专科医院 786 人。三级甲等医院 2 480 人,二级甲等医院 2 138 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。由研究团队自行设计,包括性别、婚姻状况、年龄、医院性质、医院级别、科室类别、护龄、月夜班数、用工性质、岗位性质、是否来自于重症病房、学历、岗位薪酬、薪酬水平、职称、职务 16 个指标。其中薪酬水平(Q)=某受访

作者单位:新疆医科大学第一附属医院健康管理学院健康体检部(新疆 乌鲁木齐,830054)
阿地拉·买买提:女,大专,护师
通信作者:王燕,13669938432@139.com
收稿:2022-11-04;修回:2023-01-28

者收入/调查对象总体收入的平均值,定义 $Q=1\pm 0.1$ 为“与均值相当”、 $Q>1$ 为高于均值、 $Q<1$ 为低于均值。②非物质激励效价量表和非物质激励期望量表。分别由冯慧婷等^[6]、魏晓贤等^[7]修订,用以测评护理人员对非物质激励项目重要性的认知和对不同需求(非物质激励项目)满足是否能实现的主观认知,各包含自我实现激励(9个条目)、组织环境激励(5个条目)、工作条件激励(3个条目)、获得尊重激励(4个条目)、情感交往激励(4个条目)、职工服务激励(4个条目)6个维度共29个条目。均采用Likert 5级评分,非物质激励效价量表依据需求认知重要程度从“很不重要”到“非常重要”依次计1~5分,量表总分29~145分;非物质激励期望量表将需求实现可能性由“不可能实现”到“完全能实现”划分为0、25%、50%、75%及100%,分别计0分、0.25分、0.50分、0.75分、1.00分,量表总分0~29分;得分越高表示护理人员认为该题项越重要或该题项实现的可能性越大。非物质激励效价量表Cronbach's α 系数为0.821~0.976,非物质激励期望量表Cronbach's α 系数为0.827~0.967。激励力表示通过非物质激励激发个体潜在能力的强度,根据期望预测模型,激励力=效价 $\times$ 期望^[8],本研究以激励力均分评价。

表1 护理人员非物质激励效价、期望及激励力得分($n=4\,618$)

项目	效价		期望		激励力
	总分	条目均分	总分	条目均分	均分
自我实现	39.01 $\pm$ 2.66	4.33 $\pm$ 0.30	6.35 $\pm$ 0.47	0.71 $\pm$ 0.05	3.07 $\pm$ 0.02
组织环境	19.61 $\pm$ 2.13	3.92 $\pm$ 0.43	3.51 $\pm$ 0.28	0.70 $\pm$ 0.06	2.74 $\pm$ 0.02
工作条件	12.63 $\pm$ 1.24	4.21 $\pm$ 0.41	1.72 $\pm$ 0.02	0.57 $\pm$ 0.01	2.40 $\pm$ 0.01
获得尊重	17.41 $\pm$ 2.35	4.35 $\pm$ 0.59	3.19 $\pm$ 0.26	0.80 $\pm$ 0.07	3.48 $\pm$ 0.04
情感交往	16.99 $\pm$ 2.77	4.25 $\pm$ 0.69	2.96 $\pm$ 0.19	0.74 $\pm$ 0.05	3.14 $\pm$ 0.03
职工服务	15.47 $\pm$ 1.69	3.87 $\pm$ 0.42	2.66 $\pm$ 0.12	0.67 $\pm$ 0.03	2.59 $\pm$ 0.01
总分	124.73 $\pm$ 5.29	4.15 $\pm$ 0.47	20.39 $\pm$ 0.26	0.70 $\pm$ 0.26	2.90 $\pm$ 0.01

2.2 影响护理人员非物质激励力的单因素分析 16项调查指标中,婚姻状况、科室、月夜班次数、岗位薪酬、职务、医院性质、医院级别7类变量非物质激励力得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$);差异有统计学意义的变量见表2。

2.3 护理人员激励力影响因素的多因素分析 以激励力评分为因变量,单因素分析中有统计学差异的变量为自变量,进行多元线性回归分析($\alpha_A=0.05$, $\alpha_{出}=0.10$)。结果显示,职称(主任/副主任护师=1,主管护师=2,护师=3,护士=4)、薪酬水平(低于均值=1,与均值相当=2,高于均值=3)、护龄(≥ 21 年=1,6~年=2,0~年=3)是激励力的影响因素,结果见表3。

3 讨论

3.1 护理人员非物质激励呈现高效价、期望不足、激励力欠佳的特点

本次研究显示,护理人员非物质激励项目中效价

1.2.2 调查方法 研究者通过新疆护理学会向新疆维吾尔自治区10个地(州)县、市16所医疗卫生机构护理部致调研函,征得同意后,由项目组发送以问卷星编制好的调查表链接。在获得调查表后,护理部组织病区护士长、科护士长针对调查的目的与意义组织护理人员进行问卷填写。为避免重复作答,问卷设置相同IP仅能作答1次。在回收与整理过程中,筛选并剔除作答时间少于120 s的问卷167份、作答率过低(低于80%)82份、未作答的问卷78份、单一选项问卷(所有项目选择相同)36份,共回收有效问卷4 618份。填写问卷平均耗时(560.87 $\pm$ 38.91)s。本研究获得本院医学伦理学专业委员会审核批准(202201117)。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS16.0软件进行统计分析。计数资料以频数和百分比(%)表示,计量资料以($\bar{x}\pm s$)描述;采用单因素方差分析对组间资料进行比较,多元线性回归模型对激励力的影响因素进行分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护理人员非物质激励效价、期望及激励力得分 见表1。

评分较高,即护理人员认为非物质激励对自身事业发展较为重要,这也说明管理部门已意识到非物质激励的重要性,并将其应用于管理实践中;但由于管理者对护理人员努力后需求能否实现与满足的可能性了解不深入,本研究期望评分并不高,说明在激励过程中期望的作用更易被管理者忽视,因而总体表现为激励力欠佳。相关部门力应作出管理策略的调整,以提高护理人员非物质激励水平。

3.1.1 尊重护理人员,满足被尊重的需要 本研究显示,获得尊重激励力评分最高,其原因在于所有人都有获得尊重的精神需要,只有被尊重、认可人们才会竭尽全力作贡献。护理人员的职责是照护患者,在工作中获得尊重感既包括以优质护理服务赢得患者认可,也包括获得上级、同事对个人能力、工作成就的认同^[9]。本研究显示,护理人员对获得尊重需要被满足的渴求程度较为强烈,认为需要满足的可能性较大,故满足感与成就获得感在很大程度上激发护理

人员努力程度与积极性,激励力量较强。提示管理部门应有侧重地对非物质激励力以开发,一方面降低如工作场所暴力等易导致职业尊重感水平降低事件发生率,以提高护理人员期望水平;另一方面,通过树立模范、表彰先进的方式,让优秀护理人员得到领导与同事的尊敬及认可^[10],激励更多人向这一目标努力,以提高护理人员效价水平,即提升尊重需求重要性,进一步提升激励力。

表 2 影响护理人员非物质激励力的单因素分析

项目	人数	激励力得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			81.174	<0.001
男	305	2.83±0.01		
女	4313	2.97±0.03		
年龄(岁)			127.310	<0.001
21~	1244	2.97±0.03		
31~	1791	2.93±0.02		
41~	1016	2.88±0.02		
≥51	567	2.81±0.01		
职称			202.889	<0.001
护士	1067	2.97±0.01		
护师	1680	2.89±0.02		
主管护师	1065	2.94±0.02		
主任/副主任护师	806	2.82±0.03		
薪酬水平			126.381	<0.001
低于均值	1765	2.86±0.02		
与均值相当	1647	2.88±0.02		
高于均值	1206	2.93±0.03		
学历			313.988	<0.001
大专及以下	1612	3.05±0.02		
本科	2408	2.93±0.01		
硕士及以上	598	2.72±0.01		
护龄(年)			227.281	<0.001
0~	1163	2.95±0.05		
6~	2987	2.89±0.02		
≥21	468	2.86±0.03		
用工性质			243.825	<0.001
编制内	1842	2.97±0.03		
医院合同	2776	2.82±0.01		
岗位性质			178.560	<0.001
临床护理	3285	2.98±0.03		
管理及其他岗位	1333	2.83±0.01		
工作于重症病房			37.998	<0.001
是	560	2.92±0.04		
否	4058	2.88±0.02		

表 3 护理人员激励力影响因素的多元线性回归分析结果($n=4618$)

自变量	β	SE	β'	t	P
常量	41.562	1.308	—	31.775	<0.001
职称	0.306	0.021	0.152	14.571	<0.001
薪酬水平	0.527	0.037	0.278	14.243	<0.001
护龄	0.369	0.026	0.216	14.192	<0.001

注: $R^2=0.721$,调整 $R^2=0.708$; $F=61.135$, $P<0.001$ 。

3.1.2 构建和谐团队,满足情感交往的需要 研究显示,和谐人际关系与组织关怀有助于融洽、健康软

环境营造,极大满足护理人员被关心关爱的情感需求,激发护理人员努力工作的动力^[11-13]。在期望预测模型中,二者属于情感交往的激励因素。本研究显示,情感交往激励力得分仅次于获得尊重,说明其对于护理人员激励影响程度较大。管理者在关心护理人员时,更应关注团队中护理人员关系是否融洽。通过构建和谐护理团队的方式,加大关爱力度,增加正效价;同时分析导致人际关系紧张的因素,改善团队成员人际关系,降低负效价,增强护理人员团队归属感。较其他职业,护理人员对情感的精神需求更高,应提供更高效的情感交往激励,以提高工作效率。

3.1.3 改善工作条件,弥补期望过低的激励不足 工作条件包含工作自由、工作合理、工作适度 3 类评价项目。本研究显示,工作条件激励评价结果呈现高效价低期望的特点,说明护理人员渴望工作分工合理且具有一定的自主性,但对此期望不高。较激励力,管理者更重视工作约束力^[14],这就导致受约束者工作条件期望下降,产生工作条件无法改变的认知,无法从内心深层次最大程度激发护理人员工作动力。在工作制度制定及分工过程中,应采用民主的方式,提高护理人员决策参与率,突出护理人员主人翁意识,准确把握工作条件激励效价,满足护理人员期望目标,提高工作条件激励力。

3.2 护理人员激励力影响因素

3.2.1 职称与护龄 本研究结果显示,职称与护龄是护理人员非物质激励力影响因素,护士与主管护师激励力得分相对高于护师和副主任护师及以上职称人员;护龄 6 年内护理人员激励力水平相对高于 6 年及以上者。大部分护龄短、职称低的护理人员,缺乏丰富的工作经验与业绩,需要大量非物质激励自己,以充实职业生涯^[15],对于激励目标的重要性认知较高,由于目标较低,实现的可能性较大,如职称较低者晋升相对容易。护龄长、职称高的护理人员,缺乏挑战自我的感受,激励作用不明显,需要更高水平的非物质激励。针对不同能力与需求的激励对象,分析激励实现的可能性,设置不同难度梯度的激励目标,满足各层次需求。

3.2.2 薪酬水平 本研究结果显示,薪酬是护理人员非物质激励力影响因素,薪酬越高的护理人员非物质激励力水平越高。刘鸿宇^[16]研究显示,在非物质激励 6 个维度中,薪酬较低的医护人员对非物质激励需求低于薪酬较高者。马洛斯的需求层次理论指出,当人们的低层次(物质需求)需求得到满足,高层次需求(非物质需求)才会出现并受到重视,同时对非物质激励措施满怀信心,进而激发人们通过不懈努力,实现需要得以满足的行动力,此时非物质激励作用才会逐渐凸显。因此,当护理人员薪酬低于平均水平时,非物质激励效果并不明显,当护理人员物质需求逐渐

(下转第 57 页)