

· 护理管理 ·

## 择优转编机制对合同制护士付出-获得不平衡状况的影响

张枭霄, 刘克英, 任宏波

(长江大学附属第一医院 荆州市第一人民医院, 湖北荆州, 434000)

**[摘要]** 目的 探讨择优转编机制对合同制护士付出-获得不平衡 (the effort-reward imbalance, ERI) 状况的影响, 为稳定护理队伍提供参考依据。**方法** 在实施择优转编机制前后, 采用 ERI 量表对 348 名合同制护士进行调查。**结果** 择优转编后, 合同制护士获得维度评分及职业的满意度和工作安全性评分均高于择优转编前; ERI 比例低于择优转编前, 差异具有统计学意义 (均  $P < 0.001$  或  $P < 0.05$ )。**结论** 实施择优转编机制提高了合同制护士的职业安全感与归属感, 降低了合同制护士的 ERI 状况, 有利于稳定护理队伍, 提高护理队伍的竞争力与活力。

**[关键词]** 合同制护士; 择优转编; 付出-获得不平衡量表

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2013)10-0053-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2013.10.018

### Influence of preferred contract-altering system on contracted nurses

Zhang Xiaoxiao, Liu Keying, Ren Hongbo // Modern Clinical Nursing, -2013, 12(10):18.

**[Abstract]** **Objective** To explore the influence of preferred contract-altering system on contracted nurses to provide reference for stabilizing a team of high quality nursing. **Method** A scale on effort-reward unfairness (ERI) was used to investigate the ERI conditions among 348 contracted nurses before and after the enforcement of preferred contract-altering system. **Results** The scores on satisfaction with nursing work and the security in nursing work after the enforcement of the system were higher than before the enforcement ( $P < 0.01$ ). The ratio between effort and reward after the enforcement was lower than before the enforcement ( $P < 0.01$ ). **Conclusions** The preferred contract-altering system may enhance the job security and sense of belonging. It may decrease the ERI condition among contracted nurses, which are beneficial for stabilizing the nurses team, retaining talents and increasing the group's competitiveness and vigour.

**[Key words]** contracted nurses; preferred contract-altering; effort-reward unfairness

目前, 大多数医院的护士身份管理存在着两种不同的体制, 即正式在编护士与合同制护士, 这一独特的双轨用人制度, 将合同制护士与正式在编护士区分为两种不同性质和经济地位的群体<sup>[1]</sup>。研究发现<sup>[2-3]</sup>, 合同制护士已占三级甲等医院护士总数的 24.5%, 成为医院护理队伍的重要力量, 但与正式在编护士之间尚存在着同工不同酬, 社会地位不平等、待遇不公正等问题, 成为护理人才流失和护理队伍不稳定的重要原因。德国学者 Siegrist J 提出<sup>[4]</sup>, 付出-获得不平衡 (the effort-reward imbalance, ERI) 理论是用环境因素 (付出

和获得的不平衡) 和个人因素 (过分负责) 相结合来解释现实问题。ERI 理论认为, 工作中的付出主要是指可以观察到定量和定性的工作负担以及在近期内工作量的增加, 包括时间、精力、体力和责任等; 而工作中的获得则包括金钱、尊重和职业机会。在工作中, 如果付出-获得之间缺少互惠性 (如高付出与低获得), 就会引发负面情绪, 影响护士的健康<sup>[4-5]</sup>, 且影响护士工作满意度与离职意愿<sup>[6-8]</sup>。本研究旨在探讨实施“择优转编机制”对合同制护士 ERI 状况的影响, 为稳定护士队伍和促进护士群体健康提供参考。现将结果报道如下。

**[收稿日期]** 2013-03-15

**[作者简介]** 张枭霄 (1988-), 女, 湖北荆州人, 护师, 本科, 主要从事血液透析护理工作。

**[通讯作者]** 刘克英, 护士长, 副主任护师, E-mail: liukeying1969@sina.com。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

采用便利抽样的方法, 选取荆州市 2 家三级

甲等医院的 348 名合同制护士。纳入标准:取得护士执照,从事临床护理工作 1 年以上,在岗且自愿接受调查的合同制护士。348 名合同制护士中,男 42 名 (12.07%),女 306 名 (87.93%),年龄 20~33 岁,平均  $(28.28 \pm 5.83)$  岁。学历:大专 219 名 (62.93%),本科 129 名 (37.07%)。职称:护士 97 名 (27.87%),护师 194 名 (55.75%),主管护师 57 名 (16.38%)。护龄 1~12 年,平均  $(7.94 \pm 3.86)$  年。科室:手术科室 136 名 (39.08%),非手术科室 212 名 (60.92%)。职务:无 299 名 (85.92%),护理组长 38 名 (10.92%),护士长 11 名 (3.16%)。是否转编情况:是 42 名 (12.07%),否 306 名 (87.93%)。

## 1.2 调查工具

1.2.1 护士一般情况调查问卷 调查问卷自行设计,内容包括性别、年龄、护龄、学历、职称、职务、科室等。

1.2.2 ERI 量表 该量表是由德国 Siegrist 教授提出<sup>[4]</sup>,经中国台湾学者翻译的中文版<sup>[9]</sup>。ERI 量表包括 3 个维度,即付出、获得和超负荷,共 23 个条目。其中付出、获得维度采用 Likert 5 级评分法,超负荷维度采用 Likert 4 级评分法。问卷中的“付出”由 6 个条目组成,分别表述了工作的付出情况;“获得”由 11 个条目组成,通过测量 3 类因素来反映工作中的获得或潜在获得的情况:第 1 类因素与金钱和地位相关的方面,第 2 类因素为尊重的获得,第 3 类因素为职业满意度和工作安全性;“超负荷”由 6 个条目组成,反映在超负荷时的应对方式。付出—获得评价方法:每个条目予以相同的权重,其指标为  $ERI = E / (R \times C)$ ,其中 C 是调整系数(分子的条目数与分母的条目数之比),在此  $C = 6/11 = 0.5455$ 。ERI 取值意义:1 为平衡与不平衡的分界点,如果计算值小于 1 并接近 0,表明处于平衡范围内;相反,如果计算值超过 1 并接近 2,表明处于不平衡状况,即高付出、低获得。以研究样本超负荷条目得分的上 1/3 为超负荷高水平状况,下 2/3 得分为非超负荷状况。ERI 量表各维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.66~0.88、0.70~0.91、0.72~0.86。

## 1.3 调查方法

调查前征得医院护理部同意,向被调查者说明调查目的与填写要求,承诺资料的保密性,问卷以编号形式无记名据实填写,当场收回。实施择

优转编机制前(2011 年 11 月)发放问卷 402 份,回收 402 份,剔除缺项后有效问卷 388 份。实施择优转编机制后(2013 年 1 月)发放问卷 356 份,回收 352 份,剔除缺项后有效问卷 348 份。两次调查期间脱样 54 名,其中问卷缺项 18 名,产假 13 名,病休 7 名,离职 7 名,外出进修 5 名,问卷未收回 4 名。前后两次均参与调查且无缺项者为有效问卷,最终获得有效问卷 348 份,总有效回收率 97.10%。

## 1.4 统计学方法

数据采用 SPSS 13.0 统计软件进行统计学分析。择优转编前后合同制护士 ERI 量表评分比较采用  $t$  检验,择优转编前后护士 ERI 与超负荷状况比较采用  $\chi^2$  检验,以  $P < 0.05$  为检验水准。

## 2 结果

### 2.1 择优转编前后合同制护士 ERI 量表评分比较

择优转编前后合同制护士 ERI 比值分别为 1.41 和 1.36。择优转编前后合同制护士 ERI 量表评分比较见表 1。从表 1 可见,择优转编后合同制护士获得维度评分高于择优转编前,前后比较,差异具有统计学意义 ( $P < 0.001$ )。

### 2.2 择优转编前后合同制护士工作中获得或潜在获得情况比较

择优转编前后合同制护士工作中获得或潜在获得情况比较见表 2。从表 2 可见,择优转编后合同制护士职业满意度和工作安全性评分(第 3 类因素)高于择优转编前,前后比较,差异具有统计学意义 ( $P < 0.001$ )。

### 2.3 择优转编前后合同制护士 ERI 与超负荷状况比较

择优转编前后合同制护士 ERI 与超负荷状况比较见表 3。从表 3 可见,择优转编后合同制护士 ERI 比例低于择优转编前,前后比较,差异具有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。

## 3 讨论

### 3.1 实施择优转编机制提高了合同制护士的职业安全感与归属感

工作的意义就在于人们付出自己的劳动,并因此得到相应的奖励、尊重和认可、获得归属感

表 1 择优转编前后合同制护士 ERI 量表评分比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

维度	择优转编前	择优转编后	<i>t</i>	<i>P</i>
付出	24.49 ± 1.33	24.36 ± 1.72	1.11	0.265
获得	31.86 ± 2.57	32.91 ± 1.86	-6.17	< 0.001
超负荷	20.91 ± 1.31	20.75 ± 1.26	1.85	0.065

表 2 择优转编前后合同制护士工作中获得或潜在获得情况比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	择优转编前	择优转编后	<i>t</i>	<i>P</i>
第 1 类因素	10.82 ± 0.95	10.93 ± 0.74	-1.70	0.089
第 2 类因素	15.23 ± 1.25	15.40 ± 1.42	-1.68	0.094
第 3 类因素	5.81 ± 0.48	6.58 ± 0.62	-18.31	< 0.001

表 3 择优转编前后护士 ERI 与超负荷状况比较 *n*(%)

项目	择优转编前 ( <i>n</i> = 348)	择优转编后 ( <i>n</i> = 348)	$\chi^2$	<i>P</i>
ERI				
ERI ≤ 1 (平衡组)	94 (27.01)	137 (39.37)	10.08	< 0.05
ERI > 1 (不平衡组)	254 (72.99)	211 (60.63)		
超负荷				
是	294 (84.48)	282 (81.03)	3.36	> 0.05
否	54 (15.52)	66 (18.97)		

等。ERI 量表中,“获得”项目通过测量 3 类因素来反映工作中的获得或潜在获得的情况,评估对工资的满意程度、升迁的机会、工作安全性、被上司和同伴认同的情况,得分越低就意味着由于低获得而有的最大烦恼<sup>[9]</sup>。第 1 类因素为与金钱和地位相关的方面,第 2 类因素为尊重的获得方面,实施择优转编前后合同制护士在第 1 类、第 2 类因素之间比较,差异均无统计学意义(均  $P > 0.05$ ),原因可能与近年来医院推广优质护理服务有关。自 2010 年以来卫生部实施优质护理后将护士的管理模式由以前的身份管理改为现行的岗位管理。随着医药卫生体制改革的实施及优质护理服务的深化,合同制护士成为护理队伍的主力军,越来越受到医院的重视。刘克英等研究显示<sup>[10]</sup>,实施优质护理服务后改善了护士的付出状况,丰富了护士的获得,提高了护士的整体待遇,尤其是合同制护士的待遇得到显著提高,消除了以往合同制护士与在编护士之间的差距,真正体现了“同工同酬、多劳多得、优劳优得”的原则。本研究对象中,有 38 名(10.92%)合同制护士担任了护理组长,11 名(3.16%)合同制护士担任了护士长职务,表明合同制护士能与在编护士一样获得同等的赏识与重用。第 3 类因素为职业

满意度和工作安全性,本调查结果显示,择优转编后合同制护士获得维度评分、第 3 类因素评分明显高于择优转编前,差异均有统计学意义(均  $P < 0.001$ ),表明实施择优转编机制后合同制护士在工作晋升前景与工作稳定性方面的担忧明显得到了改善与降低。程瑶<sup>[1]</sup>研究显示,合同制护士的工作不安全感与社会因素、组织因素及个体因素有关。当合同制护士以正式在编护士为参照群进行比较时,最大的区别在于身份的不同——编制外,易产生巨大的自卑感,也缺乏职业安全性与归属感,增加挫败感和不公平感,是离职的高发人群。只有当合同制护士相信自己的努力有机会带来最终期望结果时,他们才会在工作中付出更多的努力<sup>[11]</sup>。本院通过近 2 年来择优转编机制的实施,先后有 42 名(12.07%)优秀合同制护士转为编制内护士,择优转编给更多的合同制护士起到了激励与标杆的作用,一方面让一批优秀的合同制护士留了下来,也让更多希望留下来的合同制护士有了前进的动力与奋斗的目标,提高合同制护士的职业安全感和归属感;另一方面,在医院内形成强有力的竞争机制,激励合同制护士变得更优秀,有利于提高护理队伍的竞争力与活力,彰显护理事业的磁性魅力。

### 3.2 实施择优转编机制降低了合同制护士的 ERI 状况

本调查结果显示,择优转编后合同制护士 ERI 比例低于择优转编前,差异具有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。研究显示<sup>[6-7]</sup>,护士 ERI 与职业倦怠和离职意愿高度相关,ERI 的护士倾向于消极评价自己,感觉自己在工作中没有任何进步或高付出低回报,增加挫折感和不公平感,对同事和患者表现出疏离和情感上的冷淡,降低护理质量,并出现离职意愿。实施择优转编机制让合同制护士看到通过自己的努力也能改变自己身份与地位,从而降低合同制护士的 ERI 状况。本调查还发现,实施择优转编机制对合同制护士的超负荷状况无明显改善。分析原因如下,自启动“优质护理服务示范工程”以来,医院加大了护士配备力度,充实临床一线护士数量。但多数医院是按照固定床位数进行护理人员的配备,而加床后的床护比则难以达到要求,护理人员不能随着患者的增加而及时得到补充,床护比难以达到 1:0.4 的基本要求,只能靠延时下班或放弃休息来完成日常的治疗与护理工作。刘克英等<sup>[12-13]</sup>调查显示,工作量超负荷是护士延时下班的首要原因,且延时下班涉及面广、频率高、延时时间长。从工作负荷的角度出发,轻度的压力可提高工作业绩,但过高的压力会影响护士的身体健康及对工作的满意度<sup>[14]</sup>。建议医院应增加护士,保障临床护理人力资源的合理配置,建立全科护士人才库,储备一定的人力资源,及时调配护士来满足广大患者的医疗服务需求,从而保障医疗安全,减轻护士超负荷工作状态。

## 4 结论

本调查结果显示,实施择优转编机制后,提高了合同制护士的职业安全感与归属感,降低了合同制护士的 ERI 状况,有利于稳定护理队伍,留住优秀护理人才,提高护理队伍的竞争力与活力。

### 参考文献:

- [1] 程瑶. 合同制护士工作不安全感的研究进展与设想[J]. 护理管理杂志, 2009, 9(6): 29-31.
- [2] 王志稳, 尚少梅, 陈静, 等. 北京市三级医院合同制护士工作满意度与压力源的调查[J]. 中国护理管理, 2008, 8(9): 23-26.
- [3] 陈维荣. 合同制护士存在的问题分析与对策[J]. 护理研究, 2007, 21(11): 3079-3080.
- [4] Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions[J]. J Occup Health Psychol, 1996, 1(1): 27-41.
- [5] 楚艳民, 刘利, 刘琴, 等. 护士工作倦怠的付出—获得不平衡模型研究[J]. 中国临床心理学杂志, 2008, 16(6): 586-588.
- [6] 王晓蕾, 周萍, 任蔚虹, 等. 护士付出—获得不平衡对护士离职意愿影响研究[J]. 上海交通大学学报(医学版), 2010, 30(4): 459-462.
- [7] 刘晶, 刘红. 合同制护士付出—获得不平衡与离职意愿的相关研究[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(1): 7-9.
- [8] 刘克英, 高祖梅, 冉文, 等. 护士付出—获得不平衡现状及其对工作满意度的影响[J]. 中国护理管理, 2013, 13(1): 67-70.
- [9] 郭永松, 李秀央, 卢文军, 等. 工作中付出—获得不平衡与健康的相关性研究[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2005, 23(3): 232-234.
- [10] 刘克英, 高祖梅. 开展优质护理服务活动对护士付出—获得不平衡状况的影响[J]. 中华护理杂志, 2013, 48(7): 626-628.
- [11] 黄霞, 李继平. 成都市三级综合医院合同制护士满意度调查研究[J]. 中国护理管理, 2009, 9(4): 35-37.
- [12] 刘克英, 陈兰, 张泉霄, 等. 三级甲等医院护士延时下班现状调查与原因分析[J]. 护理学杂志, 2012, 27(12): 73-75.
- [13] 刘克英, 胡海鹰, 黎小慧. 432名护士延时下班现状和补偿意愿分析及对策[J]. 护理学报, 2012, 19(11A): 39-41.
- [14] 居福美. 在开展优质护理服务中对护士自身满意度调查分析[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(1): 7-9.

[本文编辑: 郑志惠]