

护理工作环境与临床护士工作嵌入的现状及其相关性*

籍明, 张海平

(首都医科大学附属北京潞河医院, 北京, 101149)

[摘要] **目的** 了解护理工作环境与临床护士工作嵌入的现状, 并探讨两者的相关性。**方法** 选取北京市 2 所三级甲等综合医院 500 名临床护士, 采用一般资料问卷、护理工作环境量表、护士工作嵌入问卷进行调查。**结果** 临床护士对护理工作环境评价总均分为 (3.08 ± 0.36) 分, 临床护士工作嵌入总均分为 (3.40 ± 0.46) 分。护理工作环境与临床护士工作嵌入呈显著正相关 ($r=0.857, P=0.001$)。**结论** 临床护士对护理工作环境评价处于偏高水平; 临床护士工作嵌入处于中等偏上水平; 临床护士对护理工作环境评价越高其工作嵌入越强烈。护理管理者应为护士创造良好的工作环境, 提高其工作嵌入水平, 进而提高护理质量。

[关键词] 护士; 工作环境; 工作嵌入

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)10-0021-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.10.005

Current situations and relevance of nursing work environment and clinical nurses' job embedding

Ji Ming, Zhang Haiping//Modern Clinical Nursing, -2017, 16(10):21.

(Beijing Luhe Hospital, Capital University of Medical Sciences, Beijing, 101149, China)

[Abstract] **Objective** To understand the current situation of nursing environment and clinical nurses' job embedding and to explore the correlation between them. **Methods** About 500 clinical nurses of two general hospitals in Beijing were enrolled in the study. The self-designed questionnaires were used to investigate nursing work environment and nurses' job embedding. **Results** The total score on the nursing environment was (3.08 ± 0.36) , and the total score on job embedding was (3.40 ± 0.46) . There was a significant positive correlation between the nursing environment and job's embedding ($r = 0.857, P = 0.001$). **Conclusions** The nursing environment and job embedding of clinical nurses are both in the middle level. The higher the clinical nurses' evaluation of the working environment, the stronger the embedding of nurses. Nursing managers should create a good working environment for nurses and improve their job level so as to improve the quality of care.

[Key words] nurses; nursing environment; job embedding

护理工作环境是指在提供护理服务时, 通过授权使护士获得更多自主性、对工作的控制权和责任感的工作环境^[1]。良好的护理工作环境可以降低护理人员的职业倦怠, 提升护理质量, 保证患者安全^[2-3]。工作嵌入是指个体被嵌入到一个由其所处环境、群体、社区及朋友等组成的关系网络中, 个体的各种决策和行为选择不同程度受到其影响^[4]。此概念从非主观及工作之外的因素入手, 解释

了护士的离职问题, 比一些态度变量如工作满意度更能预测离职。护理工作环境是否会影响临床护士工作嵌入, 目前还未检索到相关研究文献。鉴于此, 本研究旨在了解护理工作环境和临床护士工作嵌入现状, 并分析两者的相关性, 为制订相关对策提供依据, 现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2016 年 5 月至 6 月, 采用方便抽样的方法, 选择北京市 2 所三级甲等综合医院临床护士。入选标准: 注册护士; 工作年限 ≥ 1 年; 知情同意参与本研究。排除标准: 调查期间休假不在岗的护士; 实

[基金项目] * 本课题为北京市医学技术科研项目, 项目编号为 20160664。

[收稿日期] 2017-02-06

[作者简介] 籍明 (1986-), 女, 北京人, 护师, 本科, 主要从事临床护理工作。

习及进修护士;办公室及辅助科室护士。符合入选标准的有 500 名护士,男 40 名,女 460 名,年龄 21~50 岁,平均 (32.54 ± 4.34) 岁。科室:普通病房 310 名,急诊科 80 名,ICU 62 名,手术室 48 名。职称:护士 172 名,护师 165 名,主管护师 151 名,副主任护师及以上 12 名。学历:中专 30 名,大专 282 名,本科及以上 188 名。婚姻状况:未婚 166 名,已婚 301 名,离婚或其他 33 名。人事状况:在编护士 371 名,合同制护士 129 名。

1.2 调查工具

1.2.1 一般情况调查表 调查表自行设计,主要内容包括临床护士年龄、性别、年龄、科室、职称、学历、婚姻状况、人事状况等。

1.2.2 护理工作环境量表 (the practice environment scale of the nursing work index, PES-NWI) 本研究采用中文版 PES-NWI 量表^[5]进行调查,该量表由王丽、李乐之修订,包括护士参与医院事务(9 个条目)、高质量护理服务基础(10 个条目)、护理管理者的能力及领导方式(5 个条目)、人力和物力资源充裕度(4 个条目)、医护合作(3 个条目) 5 个维度,共 31 个条目。每个条目采用 4 级评价,即 1 分(非常不同意)~4 分(非常同意),总分为 31~124 分,得分越高说明护理工作环境越好。量表 Cronbach's α 系数为 0.91,内容效度是 0.94。

1.2.3 工作嵌入量表 本研究采用梁小威^[6]修订后的中文版工作嵌入量表,包括组织匹配(7 个条目)、组织牺牲(9 个条目)、组织联结(7 个条目)、社区匹配(5 个条目)、社区牺牲(3 个条目)、社区联结(6 个条目),共 6 个维度 37 个条目。每个条目采用 Likert 5 级评分法,1~24 条目从“非常不同意”至“非常同意”分别计 1~5 分;25~37 条目视情况给予相应分数,“离婚无子女”计 1 分,“未婚”计 2 分,“离婚有子女”计 3 分,“已婚无子女”计 4 分,“已婚有子女”计 5 分。总分越高说明工作嵌入程度越强。量表 Cronbach's α 系数为 0.881。

1.3 调查方法

采用统一指导语对调查目的和意义进行解释,征得被调查对象知情同意的前提下,发放问卷,问卷当场发放及回收。共发放问卷 520 份,回收有效问卷 500 份,有效回收率为 96.15%。

1.4 统计学方法

数据采用 SPSS 13.0 进行统计学分析。计数资料采用频数描述;计量资料采用均数 \pm 标准差描述;护理工作环境与临床护士工作嵌入相关性采用 Pearson 分析。

2 结果

2.1 护理工作环境得分情况

临床护士对护理工作环境评价总分为 (95.48 ± 6.42) 分,均分为 (3.08 ± 0.36) 分,其各维度均分为:医护合作 (3.40 ± 0.49) 分、高质量护理服务基础 (3.24 ± 0.26) 分、护理管理者的能力及领导方式 (3.08 ± 0.34) 分、人力和物力资源充裕度 (3.02 ± 0.32) 分、护士参与医院事务 (2.67 ± 0.25) 分。

2.2 临床护士工作嵌入得分情况

500 名临床护士工作嵌入总分 (125.80 ± 7.52) 分,均分为 (3.40 ± 0.46) 分,其各维度得分为:社区匹配 (3.68 ± 0.67) 分、社区联结 (3.54 ± 0.54) 分、组织匹配 (3.50 ± 0.56) 分、社区牺牲 (3.36 ± 0.47) 分、组织牺牲 (3.20 ± 0.45) 分、组织联结 (3.12 ± 0.53) 分。

2.3 护理工作环境与临床护士工作嵌入相关性分析

护理工作环境总分与临床护士工作嵌入总分呈正相关($r=0.857, P=0.001$)。

3 讨论

3.1 护理工作环境处于偏高水平

本研究结果显示,500 名临床护士对护理工作环境的评价总均分为 (3.08 ± 0.36) 分,临床护士对护理工作环境的评价处于偏上水平,与谢静誉等^[7]的研究结果基本一致。其中临床护士对医护合作认同度比较高,其维度均分为 (3.40 ± 0.49) 分,与买轩等^[8]调查结果一致,说明临床护士与医生在工作上能够有效沟通,双方合作水平较高。高质量护理服务基础是指医院管理部门期望各临床科室为患者提供高标准的护理服务,并且医院有完善的护理质量控制程序。本研究中,该维度条目均分为 (3.24 ± 0.26) 分,说明医院相关管理部门能够为各临床科室提供高标准的基础保障。护理管理者的能力及领导方式是指护理管理者通过让护士意识

到所承担任务的责任及重要意义,激发护士的高层次需求,建立互相信任的氛围,促使护士为了科室的利益而最大限度地发挥个人潜能^[9]。本调查结果显示,该维度条目均分为 (3.08 ± 0.34) 分,结果提示,护理管理者的能力与领导方式有待进一步提高与改善。人力和物力充裕度是保证临床护理工作高质量完成的基础前提。本调查结果发现,临床护士对护理工作中所需人力、设备等物质保障欠满意,此项得分为 (3.02 ± 0.32) 分,与王媛等^[10]研究结果一致。建议护理管理者应从护士人力、物质设备、合理排班等方面入手,以改善护理工作环境。护士参与医院事务是指护士有机会参与医院的管理决策,能参与医院内部的管理。目前,国内绝大部分医院均采用科主任负责制,临床护士几乎没有机会参与到医院的事务管理中,因此,临床护士此项得分最低。

3.2 临床护士工作嵌入处于中等偏上水平

本调查发现,500名临床护士工作嵌入均分为 (3.40 ± 0.46) 分,处于中等偏上水平,与其他相关研究结果较一致^[11-12]。社区匹配指护士所感知到的自己与所居住社区的相容性和舒适感,包括所生活社区的环境、教育资源、能否为其所喜欢的休闲活动提供便利等^[4]。组织联结指护士在医院中因工作关系与组织或他人建立起来的正式或非正式关系,包括在本岗位的任职时间、任职年限、与同事及领导的紧密程度、参与科研及学术性部门事务等^[4]。本研究中,临床护士社区匹配维度得分最高,组织联结得分最低,该结果与杨玉美等^[13]报道略有不同,原因可能与地区差异及调查对象不同有关。杨玉美等^[13]调查对象是黑龙江省126名手术室专科护士,侧重点关注的是手术室专科护士,而本研究调查对象是北京市2所三级甲等综合医院包括手术室在内的临床护士。建议医院管理部门可以通过与社区相关部门联合建立休闲活动中心和幼儿园等,以提高护士对社区匹配的满意程度;同时,对护士参与社区活动给予支持,鼓励护士之间建立良好的同事关系,相互帮助,相互支持,进而提高护士工作外嵌入程度。社区牺牲是指护士假如离职离开居住的社区而带来的各种损失,如医院的福利住房及交通设施等。本组临床护士的

社区牺牲维度得分 (3.36 ± 0.47) 分,在工作嵌入的6个维度中处于中等偏低水平,建议医院管理者应为护士争取更多的社会福利,以提高其工作嵌入水平。组织匹配是指临床护士的职业规划及价值观等医院的规划相匹配。组织牺牲是指护士离职将要带来的各种损失,如非常融洽的同事关系。本研究中临床护士以上的两个维度得分分别为 (3.50 ± 0.56) 分、 (3.20 ± 0.45) 分。结果提示,临床护士的价值观与医院的价值观匹配程度一般,需采取积极的干预措施提高其组织匹配水平。注重护士的职业发展规划,建立开放沟通平台,加强护士与领导及同事间的沟通交流,增加护士间团结度,提高护士参与组织活动的积极性,加强护士自身的主人翁意识,拉近组织内部的护士联结,提高组织嵌入程度。

3.3 护理工作环境与临床护士工作嵌入呈正相关

本研究结果显示,护理工作环境与临床护士工作嵌入呈显著正相关($r=0.857, P=0.001$),即临床护士对护理工作环境评价越高,其工作嵌入越强烈。护理工作环境包括护士参与医院事务、高质量护理服务基础、护理管理者的能力及领导方式、人力和物力资源充裕度、医护合作。高质量护理服务基础是反应护理管理者对护理工作的重视程度,是护士全身心投入到护理工作的重要保障。护理管理者的能力及领导方式反映临床护士在工作中所获得护理管理者的关心支持。由于护士长诚信领导行为能够提高护士工作沉浸感,进而提高护理质量^[14-15]。因此,护士在工作中所获得护理管理者的关心支持可有效提升其工作沉浸感,激励其内在工作动机,从而提高护理质量,保证患者安全。此外,护士在工作中常需要与其他医务人员协调合作,医护人员相互信任、互相帮助可有效提升工作的愉悦感^[16-17],从而更好地投入到护理工作中。护士参与医院事务反映医院管理者与临床护士的沟通是不是通畅的,从侧面反映了医院对护士工作意义的肯定及对其工作给予的认可和支 持。管理者应提高自身护理管理水平,注重从赞赏激励入手,并适当授权,使护士感知到管理者的支持认可,激励他们的内在工作动机。为护士提供更多参与决策的机会,以发挥其潜能和主观能动性。同时,在管理理念上提升对工作环境内涵的理解与认识,

将创建健康、积极、乐观、和谐、融洽的工作环境作为自身组织建设与发展的长期目标,加强组织环境与氛围建设,进而提高护士的工作嵌入感,使其为患者提供更加优质的护理服务。

4 结论

本研究结果表明,护理工作环境处于偏上水平与临床护士工作嵌入处于中等偏上水平,临床护士对护理工作环境评价越高,其工作嵌入感越强烈。护理管理者应为护士创造良好的工作环境,以提高其工作嵌入水平。

参考文献:

- [1] 王燕,李静,李燕玲,等.手术室护士感知的护理工作环境与工作家庭冲突现状及其相关性[J].现代临床护理,2017,16(1):5-8.
- [2] 王霞.护士工作环境对职业倦怠的影响[J].护理管理杂志,2013,13(7):460-462.
- [3] 史妍萍,马伟光,侯淑肖,等.河北省综合医院护理工作环境现状及与护理质量安全的相关性研究[J].护理管理杂志,2012,12(5):305-307.
- [4] MITCHELL T R, HOLTOM BC, LEE T W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Acad Manage J, 2001, 44(6):1102-1121.
- [5] 王丽,李乐之.中文版护理工作环境量表的信效度研究[J].中华护理杂志,2011,46(2):121-123.
- [6] 梁小威.基于工作嵌入模式组织核心员工保持性因素研究[D].武汉:华中科技大学,2006.
- [7] 谢静蓉,梁育梅,梁慧屏,等.我院护理工作环境现状

- 及对策[J].现代临床护理,2016,15(2):42-45.
- [8] 买轩,张卫青.护理工作环境对重症监护病房护士共情能力的影响[J].环境与职业医学,2013,30(11):853-855.
- [9] 张晓曼,王志稳.急诊科护士职业价值观与工作环境的相关性研究[J].中华护理杂志,2014,49(3):312-316.
- [10] 王媛,梁萍,李彩玲,等.临床护士对医院科室护理工作环境的评价[J].解放军护理杂志,2014,31(9):27-29.
- [11] 赵亦欣,赵阳,付佳丽,等.护士组织气氛及心理授权与工作嵌入关系的研究[J].中国实用护理杂志,2014,30(13):29-32.
- [12] 王凤菊,李楠,张国莉.护士工作嵌入与离职意愿的相关性研究[J].护理学杂志,2014,29(3):58-60.
- [13] 杨玉美,李艳双,林峰,等.手术室专科护士工作嵌入与留职意愿相关性研究[J].护理管理杂志,2016,16(8):578-580.
- [14] 何英.护士长领导行为与护士间团结度的相关性[J].湖北民族学院学报(医学版),2017,34(2):37-40.
- [15] 王军芳,雷金花,王晴晴,等.护士长领导行为与护士间团结度的相关性[J].全科护理,2015,13(26):2635-2636.
- [16] 曾小娟,吴冰,白联缔,等.三级甲等医院主观幸福感与工作满意度的关系调查[J].护理研究,2013,27(7):613-615.
- [17] 罗艺,曹小萍,孟润堂,等.角色适应及职业紧张对护士组织氛围影响路径分析[J].中国职业医学,2014,41(2):191-195.

[本文编辑:郑志惠]

~~~~~

