

• 调查报告 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2016.07.023

南宁市全日制本科与专升本临床护士工作现状的调查分析*

吴世芬, 李东洋

(广西医科大学护理学院, 南宁 530021)

[摘要] **目的** 通过调查研究全日制本科与专升本临床护士的工作现状,为合理的护理分层管理以及岗位安排提供有效依据。**方法** 采取整群抽样的方法,采用自制临床护士工作现状调查表对广西南宁市 13 家三甲医院 566 名临床护士进行问卷调查。**结果** 全日制本科与专升本临床护士工作现状得分总体呈低满意程度;专升本护士工作现状总得分高于全日制本科护士;专升本护士在福利待遇、护理工作特点及认同度、工作被认可、人际关系这 4 个维度上得分高于全日制本科护士,差异有统计学意义($P < 0.05$);在科研教学机会这个维度上得分低于全日制本科护士,差异有统计学意义($P < 0.05$);两者在排班、工作自主性、个人专业发展机会这 3 个维度上,差异无统计学意义($P > 0.05$)。**结论** 全日制本科护士工作现状总体表现不如专升本护士,职业认同度等方面需要进一步加强;护理管理者需要加大护理分层使用的力度,推动岗位职责与安排的合理化进程,减少高学历临床护士的流失率。

[关键词] 护士;全日制本科;专升本;工作现状

[中图分类号] R47

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-8348(2016)07-0934-03

Investigation and analysis of full-time bachelor and upgraded clinical nurses working status in Nanning*

Wu Shifen, Li Dongyang

(Nursing College of Guangxi Medical University, Nanning 530021, China)

[Abstract] **Objective** To investigate the present situation of full-time bachelor and upgraded clinical nurses, in order to provide effective basis for the reasonable nursing hierarchical management and job arrangement. **Methods** Using cluster sampling method, the working status of clinical nurses self-designed questionnaire survey for 566 clinical nurses from 13 three level of first-class hospitals of Nanning city were investigated by self-designed questionnaire survey. **Results** The total score of full-time bachelor and upgraded clinical nurses working status showed low satisfaction; the total score of working status of the upgraded nurse was higher than full-time bachelor nurses. The upgraded clinical nurse in 4 dimensions of welfare treatment, nursing working characteristics and identity, the work to be recognized, interpersonal relationship scored higher than full-time bachelor nurse ($P < 0.05$); in the dimension of scientific research and teaching opportunities scored lower than full-time bachelor nurses ($P < 0.05$); in 3 dimensions of scheduling, job autonomy, personal professional development opportunities, the difference was not statistically significant ($P > 0.05$). **Conclusion** The overall performance of working statute of full-time bachelor nurses is worse than upgraded nurses, and some aspects including the occupation identification need to be further strengthened. The nursing managers need to increase the nursing hierarchical using of strength, promote the rationalization process of job responsibility and arrangement of the high degree of clinical nurses, in order to reduce the flow loss rate.

[Key words] nurse; full-time bachelor; upgraded; working status

随着我国医疗卫生事业的发展,我国护理事业取得了巨大的进步,队伍不断发展壮大,护理服务质量也显著提高。但是,随着现代医学的快速发展以及医疗需求的不断扩大,医务人员短缺、医疗设施不足,导致与庞大的就医人口之间产生了日益加深的矛盾^[1]。在此期间,我国护理事业的发展也面临着巨大的困难,护理人才缺口较大,而流失却逐年增加。据调查,2010 年以来,我国医院临床一线的护理人员流失较为严重,约占总数的 13.24%,其中,东部地区最为明显,流失率为 18.69%,中部地区流失率为 14.21%,西部地区流失率也达到了 10.43%^[2]。本研究希望通过调查分析全日制本科与专升本临床护士工作现状的水平与特点,为合理的护理分层使用、管理以及岗位安排提供科学依据,从而改善临床护士的工作现状,

减少流失率。

1 资料与方法

1.1 一般资料 采取整群抽样的方法,选取广西南宁市 13 家三甲医院的临床护士 600 人作为研究对象。其中,全日制本科 300 人,专升本 300 人。调查内容包括:工作单位、科室、性别、婚姻、民族、年龄、护龄、学历、职称、职务。纳入标准:(1)从事临床一线护理工作 3~15 年;(2)已经取得护士执业执照,并在广西卫计委注册。排除标准:(1)现已调离临床一线护理岗位;(2)调查医院进修学习的护士。共发放问卷 600 份,回收有效问卷 566 份(全日制本科组 275 份,专升本组 291 份),回收率达 94.33%,回收问卷有效率 100%。调查对象一般资料比较差异无统计学意义($P > 0.05$),见表 1。

* 基金项目:广西医药卫生自筹经费计划课题资助项目(Z2014097)。 作者简介:吴世芬(1963—),副教授,硕士生导师,主要从事护理教育研究。

1.2 方法 选用自编临床护士工作现状调查表,分为 8 个维度,共计 33 个条目,分别如下:(1)福利待遇(3 个条目);(2)护理工作特点及认同度(7 个条目);(3)排班(5 个条目);(4)工作被认可(3 个条目);(5)人际关系(4 个条目);(6)工作自主性(3 个条目);(7)科研教学机会(4 个条目);(8)个人专业发展机会(4 个条目)。采用 Likert 5 点计分法,分别为:1=非常不同意;2=不太同意;3=不确定;4=比较同意;5=非常同意。正向条目直接计 5~1 分,即:得分即为答案选项分,反向条目计 1~5 分。量表总分为 165 分,分值越高表示工作现状越好。随机抽取 50 名临床护士先进行预调查,测得总体 Cronbach's α 系数为 0.831,各维度 Cronbach's α 系数范围为 0.767~0.873。间隔 2 周重测信度,测得总体 Cronbach's α 系数为 0.862,各维度 Cronbach's α 系数范围为 0.796~0.913。

表 1 全日制本科与专升本护士的一般资料

项目	全日制本科 (n=275)	专升本 (n=291)	F/t	P
年龄($\bar{x}\pm s$,岁)	28.36±6.75	27.32±7.53	0.69	0.257
护龄($\bar{x}\pm s$,年)	7.76±5.67	9.52±6.13	0.28	0.556
性别[n(%)]				
女	236(41.7)	246(43.5)	0.17	0.657
男	39(6.9)	45(8.0)	0.66	0.345
婚姻[n(%)]				
已婚	118(20.8)	136(24.0)	0.89	0.152
未婚	157(27.7)	155(27.4)	0.02	0.851
民族[n(%)]				
汉族	171(30.2)	195(34.5)	0.75	0.218
壮族	77(13.6)	73(12.9)	0.10	0.673
其他	27(4.8)	23(4.1)	0.47	0.405
职称[n(%)]				
护士	86(15.2)	94(16.6)	0.37	0.453
护师	105(18.6)	92(16.3)	0.83	0.156
主管护师	67(11.8)	83(14.7)	0.95	0.083
副主任护师	17(3.0)	22(3.9)	0.52	0.357
职务[n(%)]				
无职务	179(31.6)	201(35.5)	0.91	0.093
组长	77(13.6)	69(12.2)	0.29	0.542
护士长	19(3.4)	21(3.7)	0.15	0.757

1.3 统计学处理 采用 Epidata3.1 软件双录入数据,比较前后两次录入结果,校验一致性。采用统计软件 SPSS19.0 进行统计分析。对调查对象的一般资料和量表测评结果采用百分比、均数、标准差进行统计学描述,采用独立样本 t 检验或 F 检验。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 全日制本科与专升本护士工作现状总得分比较 见表 2。

2.2 全日制本科与专升本护士工作现状各维度得分比较 见表 3。

2.3 全日制本科与专升本护士工作现状得分最高的 5 个条目 由表 4 可知,全日制本科护士得分最高的 5 个条目集中于科研教学机会(2 个)、个人专业发展机会(1 个)、排班(1 个)和工作被认可(1 个)这 4 个维度上;专升本护士得分最高的 5 个条目集中于护理工作特点及认同度(2 个)、工作被认可(2 个)和人际关系(1 个)这 3 个维度上。

表 2 全日制本科与专升本护士工作现状总得分比较

组别	n	百分比(%)	得分($\bar{x}\pm s$,分)
全日制本科	275	48.59	83.36±18.52
专升本	291	51.41	97.95±21.25

$t=7.63, P=0.012$ 。

表 3 全日制本科与专升本护士工作现状各维度得分比较($\bar{x}\pm s$,分)

项目	条目数	全日制本科 (n=275)	专升本 (n=291)	t	P
福利待遇	3	6.78±2.63	10.34±3.15	3.77	0.016
护理工作特点及认同度	7	16.06±3.97	25.69±5.12	6.63	0.000
排班	5	15.30±3.25	16.15±4.01	0.82	0.552
工作被认可	3	8.15±2.68	11.19±3.17	2.19	0.025
人际关系	4	10.47±3.53	14.33±4.06	3.39	0.019
工作自主性	3	9.89±1.82	9.51±2.17	0.59	0.656
科研教学机会	4	12.92±2.73	10.22±3.19	2.16	0.037
个人专业发展机会	4	8.27±3.11	9.13±2.28	0.93	0.425

2.4 全日制本科与专升本护士工作现状得分最低的 5 个条目 由表 5 可知,全日制本科护士得分最低的 5 个条目集中于护理工作特点及认同度(3 个)和福利待遇(2 个)这 2 个维度上;专升本护士得分最低的 5 个条目集中于科研教学机会(2 个)、个人专业发展机会(1 个)、工作自主性(1 个)和护理工作特点及认同度(1 个)这 4 个维度上。

表 4 全日制本科与专升本护士工作现状得分最高的 5 个条目($\bar{x}\pm s$,分)

条目	得分
全日制本科	
参与护理教学及指导学生的机会多(科研教学机会)	3.78±1.05
参加进修或培训学习的机会多(个人专业发展机会)	3.72±0.63
管理层排班经常考虑您的个人需求(排班)	3.65±1.27
患者及家属对您的工作认可(工作被认可)	3.63±0.56
参与护理科研的机会多(科研教学机会)	3.59±1.12
专升本	
始终认为护理工作很重要(护理工作特点及认同度)	4.12±0.63
参与临床护理治疗性技术的工作机会多(护理工作特点及认同度)	4.01±0.76
患者及家属对您的工作认可(工作被认可)	3.95±0.92
在科室与同事的配合默契(人际关系)	3.87±1.03
上司、同事对您的工作认可(工作被认可)	3.86±0.82

表 5 全日制本科与专升本护士工作现状得分最低的 5 个条目($\bar{x}\pm s$,分)

条目	得分
全日制本科	
对目前的薪酬及福利满意(福利待遇)	2.53±1.25
感觉护理工作的工作环境良好(护理工作特点及认同度)	2.47±0.96
认为目前岗位职责分工明确(护理工作特点及认同度)	2.39±1.32
对目前护理工作模式满意(护理工作特点及认同度)	2.23±0.87
对不同层级护士薪酬的补贴满意(福利待遇)	2.09±1.07
专升本	
感觉护理工作的工作环境良好(护理工作特点及认同度)	2.72±0.83
能自主安排工作计划(工作自主性)	2.56±0.75
撰写并发表文章的机会多(科研教学机会)	2.51±1.16
在护理领域改革与创新的成果多(科研教学机会)	2.36±1.25
感觉晋升职称、职位的机会多(个人专业发展机会)	2.21±0.57

3 讨 论

3.1 本科学历临床护士工作现状得分总体呈低满意程度 在这次调查中,全日制本科护士工作现状总得分为(83.36±18.52)分,专升本护士工作现状总得分为(97.95±21.25)分,都处于较低水平线上,总体呈低满意程度。由于我国护理高等教育起步较晚,从现阶段临床护士学历层次的分布上来看,无论是全日制本科护士,还是专升本护士,都处于较高的学历层次上^[3]。但是在我国传统的护理工作模式下,过于强调技术性和基础护理,不重视护理领域的科研、专科技术,难以根据个人能力、知识、学历层次的高低来进行各级护理人员之间的分层使用与岗位安排^[4]。在临床护理工作中,护士工作量繁重,上班时间不规律,经常需要上夜班,与家庭事务不可避免的产生了一些冲突^[5]。同时,目前在我国护士的社会地位不高,与医生差距较大,但承担风险却很高,一旦有任何疏忽就会引发不良后果,甚至是医疗事故。这种长期超负荷的工作,导致了临床护士工作压力增大,体质下降,让其产生了强烈的职业倦怠感与离职意愿,一旦有了选择机会,就会转行从事其他工作,给护理队伍的建设造成了巨大的损失^[6]。

3.2 专升本护士较之全日制本科护士在工作现状表现上的优势 通过这次调查结果显示,专升本护士工作现状的总得分明显高于全日制本科护士。在共计 8 个维度的调查表中,专升本护士在福利待遇、护理工作特点及认同度、工作被认可、人际关系这 4 个维度上表现优于全日制本科护士,只是在科研教学机会这 1 个维度上表现不如全日制本科护士,两者在排班、工作自主性、个人专业发展机会这 3 个维度上,差异无统计学意义($P>0.05$)。临床护士从自身角度评判工作现状的好坏与否,关键在于自身的能力与学历,而在于对自身职业的认可与自我定位。全日制本科护士起点较高,心气较足,对于薪金的期望值较高,职业的波动性较大,往往自我定位过高,不安于踏实做好本职工作^[7]。专升本护士一般是以大专生的身份进入临床,起点不如本科生,但自我定位更为准确,职业认同度也更高。为了自身发展的需要,他们一边工作,一边又进行新一轮的专升本继续教育,工作、学习的动力往往更足^[8]。

3.3 改善护士工作现状的对策 首先,需要建立合理的护理人员分层使用框架。一直以来,我国临床护士大都是“一勺儿烩”的工作方式,没有根据个人的具体情况安排合理的工作岗位。这一点,需要借鉴国外的先进经验。如美国护士由低到高分辅助护士、登记护士、注册护士、高级临床护士和护理管理护士 5 个等级。其中,高级临床护士又分为专科护士、麻醉护士、助产护士和开业护士 4 类,严格规定了各层次、各类别护士相应的准入标准和工作内容^[9]。我国也要向这种细分化逐步靠拢,让高学历、高年资、高能力的临床护士多做一些专业性强的技术工作,避免过多的从事基础护理工作。其次,需要建立有序的护理职业发展通道。护理管理者应该建立合理的人才激励机制,根据护士的现有素质及可能的发展潜力,对其加以培养。对于管理能力强的护士,培养其走护理管理道路,发展成为护士长、科护士长、护理部主任;对于理论知识与操作技能扎实的护士,培养其成为临床护理专家^[10]。这样,临床护士可以做到人尽其才,有足够的动力朝着更高的目标前进。再次,随着我国经济的快速发展,卫生部门与医院管理者应该重视提高临床护士的地位和福利待遇,给予适当的政策性照顾,积极开展多种人性化措施来创造有利于护士成长的环境^[11]。同时,也适量增加科室护士的配置人数,减少护理工作量,缓解护士的工作压力。最后,在护理高等教育的过程中,教育工作者不仅要让护生确立学习目标,构建自身的知识、技能储备,也要指导护生的职业生涯规划,加强护生职业认同度的培养,帮助其及早树立准确的自我定位,避免护生因认识的偏差而产生盲目甚至是错误的判断^[12]。

3.4 改善临床护士工作现状的重要意义 当前我国护理队伍并不稳定,尤其是高学历护士由于所处的工作环境不好、工作现状欠佳,而离开临床护理岗位,流失情况较为严重^[13]。高学历护士是护理领域的主力军,也是护理队伍的核心人才和发展护理事业的骨干力量。越来越多的高学历护士流入其他行业,导致护理队伍整体素质下降,对护理行业的长远发展极为不利。美国有研究表明,一个 ICU 护士的流失会造成高达 64 000 美元的损失,一个内科或者外科护士的流失造成的损失也达到 42 000 美元^[14]。俗话说,“三分医疗,七分护理”。患者在住院期间如果得不到好的护理,必将会延长住院周期,增加就诊和住院次数。我国的医疗资源本来就不富裕,一旦得不到有效、快速的周转,就会让“看病难,看病贵”这一现象更加突显,这对于目前我国正在大力推行的新医改也是极大的羁绊。

由于我国现阶段护理队伍的建设不够完善,也没有构建成熟的护理分层使用与管理体制,再加上外界种种不利因素,导致了我国临床护士,特别是高学历护士工作现状欠佳,与自身的期望值存在较大差距,成为护理队伍建设的一个很大的不稳定因素^[15]。护理管理者以及上级卫生部门需要重视临床护士的个人专业发展需求,改善其工作现状,让其安于本职工作,为护理队伍留住并培养核心人才。对于医院来说,也可以在发展过程中更易于找到符合各个护理职位所需条件的专业人才,有利于医院的长期发展与目标实现,从而增强医院的核心竞争力。

参考文献

[1] 宋春伟,张金庆.护理人力配置与患者优(下转第 940 页)

在^[14]。社区首诊在居民就医选择医疗机构时起到了合理控制和分流的作用,在一定程度上缓解了大型医疗机构的压力,有利于充分发挥有限的医疗卫生资源的作用。完善双向转诊程序,各地要制定常见病种出入院标准和双向转诊标准,实现不同级别和类别医疗机构之间有序转诊,重点畅通患者向下转诊渠道,鼓励上级医院出具治疗方案,在下级医院或基层医疗卫生机构实施治疗。积极构建分级诊疗服务模式,推动医疗卫生工作重心下移,医疗卫生资源下沉,从而达到合理配置卫生资源,缓解大医院压力,进而为和谐的医患关系提供保障。

参考文献

- [1] 赵彬,杨立威,郑楠,等.基于 Gini 系数和 Theil 指数的城市社区卫生资源配置公平性研究[J].中国全科医学,2014,17(28):3301-3303.
- [2] 张玲,伍亚舟,龚雪艳,等.重庆市一圈两翼卫生资源配置状况及公平性研究[J].中国卫生统计,2014,31(6):984-986.
- [3] 邹钦培,钟晓妮,邓晶,等.1997~2012 年重庆市卫生人力资源配置的公平性分析[J].重庆医学,2014,43(9):1104-1106,1109.
- [4] 赵丽,陈晓彤,刘爽,等.我国医患关系紧张现状及深层原因剖析[J].现代医院管理,2013,11(1):72-74.
- [5] 黄效东.对重庆市“看病难看病贵”问题的成因与对策再探讨[J].重庆医学,2015,44(20):2860-2861.

- [6] 卫生部统计信息中心.中国医患关系调查研究:第四次国家卫生服务调查专题研究报告(二)[M].北京:中国协和医科大学出版社,2010:188-189.
- [7] 邹钦培,钟晓妮,邓晶,等.2012 年重庆市医疗卫生资源配置效率分析[J].上海交通大学学报:医学版,2014(9):1396-1401.
- [8] 朱简兰,蒲川.重庆某三甲医院医患沟通现状认知与模式思考[J].现代预防医学,2009,36(20):3887-3888.
- [9] 沈凤萍.看病难,看病贵原因分析及对策[J].中华医院现代管理杂志,2010,8(1):44-45.
- [10] 陈飞燕,张连云,杨文秀,等.基层医疗卫生服务体系建设现状分析[J].中国医院管理,2013,33(3):26-27.
- [11] 张瑞华,刘莉,李维华,等.基于数据包络分析的我国 31 个省市医疗卫生服务效率评价[J].中国卫生经济,2011(2):69-72.
- [12] 张馨予,蒲川.重庆市县级综合医院人力资源配置策略研究[J].重庆医学,2013,42(13):1547-1549.
- [13] 张文娟,郝艳华,吴群红,等.我国医患关系紧张的原因及对策[J].医学与社会,2014,27(4):44-46.
- [14] 杨阳,方国瑜,崔华欠,等.广州市医护人员分级诊疗模式认知及其影响因素分析[J].中国卫生事业管理,2015(1):22-26.

(收稿日期:2015-09-15 修回日期:2015-12-06)

(上接第 936 页)

- 质护理满意度的相关性研究[J].中国实用护理杂志,2012,28(19):85-86.
- [2] 唐红梅.促进护理教育发展的策略研究[D].杭州:浙江大学,2012:85.
- [3] 张再生.职业生涯开发与管理[M].天津:南开大学出版社,2003:143.
- [4] 王玉莉,绳杰清,李莎莎,等.护理专业专升本学生学习动机及影响因素的质性研究[J].护理管理杂志,2010,10(8):533-535.
- [5] 郭舒婕,朱丽美,王晓敏,等.分层管理模式在心外科护理中应用的效果评价[J].中国实用护理杂志,2012,28(14):82-83.
- [6] 刘云,孙琳,张爱琴,等.护理队伍差异化激励专项课题中引入管理团队的研究[J].中华护理杂志,2009,44(9):773-775.
- [7] 汪群.新医改环境下基层医院临床护士流失概况及对策分析[J].中国实用护理杂志,2012,28(18):82-83.
- [8] 罗雯,赵庆华.组织认同感对护士工作投入的作用分析[J].中华护理杂志,2011,46(5):429-432.
- [9] 李泽楷,陈慧慈,尤黎明.国外护士职业生涯研究进展及

其启示[J].中华护理杂志,2010,45(2):184-186.

- [10] 凌健,夏海鸥,贾守梅.我国专科护士角色表现的质性研究[J].护理研究,2013,27(1):38-40.
- [11] 郑旭娟,刘华平.北京市三级甲等综合医院护士工作满意度影响因素的研究[J].中华护理杂志,2010,45(3):256-259.
- [12] 赵锡丽,蒋国萍,刘小兰.某院老年资临床护士工作现状调查分析及管理对策[J].重庆医学,2013,42(27):3281-3282.
- [13] 田辉.护理人员高流失率的原因剖析及引入职位素质模型研究的探讨[J].中国护理管理,2011,11(2):45-47.
- [14] Lee EH, Ahn SH. Development of key indicators for nurses performance evaluation and estimation of their weights for management by objectives[J]. J Korean Acad Nurs,2010,40(1):69-77.
- [15] 王东禹,李佳慧,姜楠.护理人员的分层管理与护理管理质量之间的关系分析[J].中国实用护理杂志,2011,27(14):66-67.

(收稿日期:2015-09-12 修回日期:2015-11-25)