

磁性医院环境对手术室护士工作满意度的影响与研究

王璐

(天津市眼科医院)

摘要: 磁性医院环境对改善手术室护士工作环境, 提高护理服务质量具有重要意义。文章阐述了磁性医院的概念、介绍了磁性医院理念在国内护理管理中的现状发展以及对改善手术室护士工作满意度的优势, 并提出了意见和建议, 以期为我国护理管理者对磁性医院理念的应用提供新思路 and 方式。

关键词: 磁性医院; 手术室护士; 工作满意度

“磁性医院”旨在促进卓越的护理照护和形成良好的护理执业环境, 即使在护士严重短缺的情况下, 医院依然能够像磁铁一样吸引高素质专业护士的加入, 取得最佳临床效果^[1]。有研究表明^[2], 创造优质护理执业环境, 能降低工作疲惫感, 增加护士离职率和工作满意度, 提高患者整体预后水平。在广大的护士群体中, 手术室护士作为其中较为特别的群体, 工作强度大、时间长、工作环境闭塞、消耗体力大等特点, 更加需要被关怀。本文将对国内外相关研究进行综述, 以期帮助护理管理者更直观地了解磁性医院的优势, 从而借助磁性医院理念提升护理服务质量, 降低护士离职率。

1 磁性医院的概念

20 世纪 80 年代, 美国医院出现了严重的护士短缺和高离职率现象。有护理管理者观察到, 与同地区的类似医院相比, 一些医院总能够更好地留住护士并填补空缺。美国护理协会的一项研究发现, 有 41 所医院因其支持性的工作环境而成为了吸引护士的“磁铁”, 由此提出了“磁性医院”这一概念。磁性医院指在高离职率的背景下像磁铁一样吸引和留住护士的医院^[3]。

2 磁性医院对改善手术室护士工作满意度的作用

2.1 提高手术室护士工作满意度, 降低职业倦怠

工作满意度指个人对职业的喜欢程度。职业倦怠则指对在工作中中长期遭受到的情绪和人际关系压力的延迟反应^[4]。Hickson^[5]使用穆勒工作满意度量表对 1 165 名新入职护士进行工作满意度调查, 其中 226 名护士来自磁性医院, 939 名来自非磁性医院。调查结果显示, 磁性医院的注册护士工作满意度均值为(80.93 ± 22.48)分, 非磁性医院护士的工作满意度均值为(74.29 ± 26.88)分, 根据工作满意度量表的评分标准, 平均得分越高表明工作满意度越高。有研究表明护士的职业倦怠、工作满意度与工作环境、上级领导的支持、职业负荷等具有显著相关性。磁性医院能够提供良好的工作环境, 强有力的领导支持, 充足的人员配置, 注重培养护理人员之间的凝聚力, 通过强调建立一个参与性、赋予护士能力的组织文化来满足护士的职业需求, 能有效地降低护士的职业倦怠感, 提高工作满意度。

2.2 降低护士离职率

护士离职指护士离开医院(外部离职)或改变其在医院内的职位或工作单位(内部离职), 降低护士的离职率是磁性医院认证的重要目的之一。美国学者 Park 等^[6]对 132 所磁性医院和 365 所非磁性医院护士离职事件分析显示, 磁性医院护士的离职率显著低于非磁性医院。从离职原因分析发现, 非磁性医院注册护士更多是由于工作环境相关因素而离职。其中, 因工作人员与工作量配比不当而离职的人数是磁性医院的 4.7 倍, 由于工作时间而离职的人数是磁性医院的 1.4 倍。磁性医院通过改善工作环境、提供组织支持等方式来提高护士满意度, 降低职业倦怠, 从而减少护士离职, 稳定护理队伍。

2.3 重视护理团队文化建设

团队文化是团队成员在长期互相协作, 完成任务的过程中形成的共同价值观、工作方式、行为准则的一种集合体。“磁性医院”管理理念的引入将促使护理团队文化革新。良好的护理团队文化具有导向、激励和制约的作用, 可激发护士工作积极性, 稳定护士队伍, 增强团队的核心竞争力。可通过多形式的活动作为载体, 积极开展团队文化建设, 定期举办评优表彰活动, 鼓励先进, 发挥榜样的示范作用, 形成不断进取的团队氛围; 搭建个人才艺展示平台, 鼓励发展护士的业余爱好, 兴趣特长等, 从多角度提高团队凝聚力与竞争力。

3 讨论

随着物质文化生活水平的不断提高, 患者对护理服务有了更多、更高的要求, 不仅要求护理人员一切工作以患者为中心, 熟练掌握护理专业理论和技能, 而且要有高尚的职业道德和素养, 上述原因造成护士工作和心理的双重压力, 逐步提升了护士的职业倦怠感。医院手术室是为患者实施外科手术治疗、抢救危急危重患者的主要场所, 而手术室护士是外科手术治疗和危急抢救过程中至关重要的成员。磁性医院管理理念提高了手术室护士和外科医生的工作满意度, 降低了手术室护士的离职率, 保证了手术室护理队伍的稳定性, 调动了工作积极性, 增强了归属感和成就感, 重建了手术室优质护理发展。

参考文献

- [1] GALLETTA M, PORTOGHESE I, CARTA M G, et al. The effect of nurse - physician collaboration on job satisfaction, team commitment and turnover intention in nurses[J]. *Research in Nursing & Health*, 2016, 39(5): 375 - 385. DOI:10. 1002/nur. 21733.
- [2] MCCLUREML, HINSHAWAS. Magnet hospital revisited: attraction and retention of professional nurses [M]. Washington: American Nurses Publishing, 2002:3 - 4.
- [3] MARTHA HOFFIMANRN. Magnet hospitals: attraction and retention of professional nurses [J]. *Journal Science Direct*, 1983, 38(3): 456 - 458. DOI: 10. 1016/S0001 - 2092(07)65954 - 7.
- [4] MASLACHC, SCHAUFELIWB, LEITERMP. JobBurnout [J]. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52(1): 397 - 422.
- [5] DESMEDTM, DE GEESTS, SCHUBERTM, et al. A multi - method study on the quality of the nurse work environment in acute - care hospitals: positioning Switzerland in the Magnet hospital research [J]. *Swiss Medical Weekly*, 2012(142): 422 - 444. w13733. DOI: 10. 4414/smw. 2012. 13733.
- [6] STAGGS V S, DUNTON N. Hospital and unit characteristics associated with nursing turnover include skill mix but not staffing level: an observational cross - sectional study [J]. *International Journal of Nursing Studies*, 2012, 49(9): 1138 - 1145. DOI: 10. 1016/j. ijnurstu. 2012. 03. 009.