

## 二孩政策下手术室护理人力资源管理压力的质性研究

胡琴琴, 汪婉君, 曾玉\*

南昌大学第一附属医院 江西南昌

**【摘要】**目的 本论文对具有一定手术室护理管理工作经验的护士长采用质性研究中的半结构式进行深入访谈。方法 访谈受访者, 根据现象学分析法进行分析总结。结果 总结人力资源管理压力的主要影响因素可以为: 生育压力、工作时长过长、夜班、排班受限、护理工作难度大、工作压力大、工作节奏快。结论 在全面开放“二孩”的政策下, 人力资源短缺是婚育期护士生活与工作不平衡的重要原因之一。同时, 婚育期护士聚集在很大一定程度上增加了术室护理人力资源管理压力。因此, 科室护士长需对管理中面临的压力的挑战有预见性, 提前调查、了解本科室护理人员婚育情况, 有计划完善机动护士库存, 实现人力资源优化配置。

**【关键词】**二孩政策; 压力; 质性研究; 人力资源管理; 手术室护理

### A qualitative study on the pressure of nursing human resource management in operating room under the two child policy

*Qinqin Hu, Wanjuan Wang, Yu Zeng\**

*The First Affiliated Hospital of Nanchang University, Nanchang, Jiangxi*

**【Abstract】** Objective This topic conducted in-depth interviews with head nurses who have certain operating room nursing management experience using the semi-structured method in qualitative research. Methods Interview respondents, analyze and summarize according to phenomenological analysis method. Results The main influencing factors of human resource management pressure were summarized as follows: reproductive pressure, long working hours, night shifts, limited shift scheduling, difficult nursing work, high work pressure, and fast work rhythm. Managers can report the recent workload, number of personnel, vacations, etc., analyze and predict the potential shortage of human resources in the department, make timely deployment, and supplement the optimal allocation of manpower in a timely manner. Conclusion Under the policy of fully opening "two children", shortage of human resources is one of the important reasons for the imbalance between nurses' life and work during marriage and childbearing. At the same time, the gathering of nurses during marriage and childbirth has increased the pressure on human resource management of nursing in the operating room to a large extent. Therefore, the head nurse of the department needs to foresee the pressure and challenges faced in management, investigate and understand the marriage and childbirth situation of the nursing staff in the undergraduate room in advance, and have a plan to improve the inventory of mobile nurses to realize the optimal allocation of human resources.

**【Key word】** two child policy; Pressure; Qualitative research; Human resource management; Operating room nursing

二孩政策逐渐放开后, 使得医疗机构护理人员的生育意愿得到释放, 对于“二孩”政策实施后的再次妊娠护士, 绝大部分是具有丰富临床经验的护士。

这些护士都是医院各专科护理队伍的骨干, 有些甚至已经走上管理岗位, 一旦她们生育二胎, 将会或多或少转移工作重心, 削弱各专科内护理骨干的力量, 影响专科临床工作质量<sup>[1-2]</sup>。手术室具有独特的

\* 通讯作者: 曾玉

专科特色, 护理工作贯穿术前、术中、术后的整个围手术期。综合医院的手术室护理涉及各手术科室, 并有逐步向部分非手术科室扩展的趋势, 但护理人力的配置情况无法与之相适应<sup>[3-4]</sup>。针对当前现状, 现列举 5 例手术室护理人员进行质性分析讨论。具体报告如下:

1 资料及方法

1.1 研究对象

具有一定手术室护理管理工作经验的护士长, 样本量以受访者的资料重复出现且资料分析时不再有新的主题呈现(资料饱和)为标准。

1.2 方法

征得受访者同意对资料以录音的方式进行收集, 访谈前, 研究者根据受访者的要求, 选定其熟悉且安静、私密性好的夜班房作为访谈地点, 以受访者方便, 事先约好时间。研究者根据访谈提纲指引和受访者实际情况, 对提问顺序和方式做灵活调整, 同时边听边注意观察访谈对象的反应; 对含糊不清的内容或有价值的问题要根据具体情况进行适当的询问, 以深入了解二孩政策下手术室护理人力资源管理压力及其主要影响因素, 并及时做下笔

录。每次访谈时间控制在 30~40min, 独立谈话, 不受干扰。

访谈结束后研究人员反复聆听录音, 并将谈话内容转为文字记录, 打印出来进行分析、推理、总结, 最终形成主题。在访谈资料的分析中采用了 Colaizzi 的关于现象学资料的 7 步分析法, 包括: (1) 仔细阅读所有的访谈记录; (2) 析取有重要意义的陈述; (3) 对反复出现的观点进行编码; (4) 将编码的观点汇集; (5) 写出详细、无遗漏的描述; (6) 辨别出相似的观点, 升华出主题概念; (7) 返回参与者处求证。然后研究者按照一定的顺序和主题进行重构, 并穿插研究者自己的洞见和反思, 使最终形成的主题间具有一定的内在关联性。

1.3 统计学方法

SPSS23.0 为此次研究统计数据软件, 使用  $\chi^2$  检验  $n$  (%) 代表的计数资料, 使用  $t$  检验 ( $\bar{x} \pm s$ ) 代表的计量资料,  $P < 0.05$ , 具有研究意义。

2 结果

2.1 手术室护理人员工作压力的主要影响因素

分析得到, 手术室护理人员工作压力的主要影响因素分析, 详见下表 1:

表 1 手术室护理人员工作压力的主要影响因素分析[n, %]

影响因素	例数 (n=5)	比例
生育压力	4	80.00%
工作时长过长	5	100.00%
夜班	3	60.00%
排班受限	4	80.00%
护理工作难度大	2	40.00%
工作压力大	5	100.00%
工作节奏快	4	80.00%

2.2 解决手术室护理人员工作压力的相关措施

护理管理者可上报近期工作量、人员数量、休假等情况, 分析、预见科室潜在的人力资源紧张问题, 及时调配, 适时补充人力, 实现资源优化配置, 从而确保特殊生理期护士个体的身心健康及护理工作的稳定持续开展。尊重手术室护理人员的生育医院, 制定针对性管理措施, 有效根据岗位需要调整分配孕期、哺乳期护士的工作情况以及工作内容, 例如: 安排其工作半天或每周工作 3 天, 减少其手术室护理工作频率。另外, 应逐步增加医院手术室护理工作中男护士的比例, 男护士无论在生理心理上以及适应能力方面优势大于女护士, 特别在全面

放开二孩政策以来, 科室内缺乏夜班人员的人力管理资源问题。根据科室实际情况, 进行人性化排班, 倡导人性化的动态管理, 增强团队协作, 充分挖掘孕期护士的潜力, 平衡护士个人生活与临床工作, 增强职工幸福感; 同时, 储备、完善机动护士库, 实现人力资源优化配置; 搭建护理管理决策支持系统的信息化建设, 促进人力资源精细化管理。

3 讨论

手术室作为患者接受外科手术治疗的重要场所, 是医院的重要组成部分, 其人力资源管理也随着现代护理管理理论的发展而备受关注。随着生育政策的改变, 存在一部分育龄期的护理人员考虑在

现有政策下考量生育问题<sup>[5-6]</sup>。而手术室护理人员的工作复杂,手术量持续增长、工作节奏快、专科配合要求越来越高、护士离职率持续攀升等职场环境,其有着较为高频率的离职率或者生育率。在当前手术室医护人员人力资源现状的前提下,如何完善管理方法,运用科学、系统的管理手段,合理调配人力资源,加快手术周转,保证患者安全是现代手术室护理管理者面临的重大挑战<sup>[7-8]</sup>。

此次研究采用质性研究深入探讨二孩政策下手术室护理人力资源管理压力,根据现象学分析法进行分析、推理、总结,最终形成主题,明确主要影响因素,从而引起医院管理者的重视。积极有预见性地进行工作岗位调配,充分发挥护理人员的工作积极性、主观能动性,平稳应对二孩政策后的护理人员缺乏现状,提前做好人力资源的储备和规划工作,合理引导护理人员的生育意愿<sup>[9-10]</sup>。全面二孩”生育政策有限地激发了临床护理人员的生育意愿,二孩生育计划迫切性不高,面对未来生育行为,临床护理人员、科室及医院都应在准确预测的前提下做好自我管理、护理管理及关爱妇幼的工作<sup>[11-12]</sup>。临床护理人员应关注自身健康,护理管理者应科学管理,营造舒适的工作环境,医院应合理配置产科资源,国家也需建立相关辅助政策,促进关爱妇幼工作开展,切实做好全面二孩政策相关统计研究工作,为今后的科学决策提供依据<sup>[13-14]</sup>。“二孩”生育政策调控下介入已育护理人员调岗与离职意愿受很多因素影响,其中“二孩”生育意愿、月收入、初级职称为调岗与离职意愿高的主要影响因素<sup>[15]</sup>。针对现有情况,医院管理人员在对手术室护理人力资源管理问题时,在“二孩”生育政策调控下,给予更为人性化的管理,有利于调节护理人员调岗与离职问题。

综上所述,“二孩”生育政策调控下对于当前医院手术室护理工作人员的调岗离职存在直接影响,为了有效保证医院适当人力管理工作的顺利开展,维持手术室护理工作的稳定持续高质量开展,不得不对医院内部二孩政策下手术室护理人力资源管理压力进行质性研究。

### 参考文献

- [1] 余文静. 武汉协和医院手术室护理人员薪酬优化方案研究[D].兰州大学,2021.
- [2] 许佳斌. 福建省低年资手术室护士离职倾向现状及影响因素研究[D].福建医科大学,2021.

- [3] 王淑娇. 人力资源量化管理在妇幼手术室护理管理中的应用[J]. 中医药管理杂志, 2020, 28(03): 106-107.
- [4] 刘光英, 安晓华, 马建敏, 高辉. 机动护士在手术室护理人力资源管理中的应用[J]. 中国护理管理, 2020, 20(01): 15-19.
- [5] 张依云. 信息化管理系统在手术室护理人力资源优化中的应用与效果分析[J]. 世界最新医学信息文摘, 2019, 19(71): 300.
- [6] 李淑玲, 刘春霞, 周艳红, 苏珮施, 叶文安, 吴玉妹. 二孩政策下护理人力资源管理模式的改革及效果评价[J]. 全科护理, 2020, 18(21): 2708-2711.
- [7] 陈艳. 全面二孩政策下上海市三级甲等综合性医院临床护士留职意愿及其影响因素的研究[D]. 上海交通大学, 2020.
- [8] 孙晓妙, 孔剑侠, 叶笑梅, 蔡美玲. 二孩政策下医院人力资源管理提高实效性探讨[J]. 中医药管理杂志, 2018, 26(20): 90-91.
- [9] 章明阳, 梁爱群, 阮思美, 徐曙光, 杜李百合. “全面二孩”政策下手术室男护士职业感受的质性研究[J]. 医药高职教育与现代护理, 2018, 1(05): 269-272.
- [10] 兰庆庆. 全面二孩政策下的女性平等就业问题研究[D]. 重庆大学, 2018.
- [11] 彭玲. “二孩政策”下基层医院手术室剖宫产术的护理体会[J]. 中国农村卫生, 2018(10): 70.
- [12] 杨卫, 章军伟. 二孩政策下基层医院手术室男护士人力资源管理细节管理. 中国乡村医药, 2020, 27(1): 70
- [13] 江新湄, 刘汝峰, 李芳, 等. 二胎政策背景下基层医院剖宫产术后感染变化特点. 现代医院, 2018, 18(4): 593-595
- [14] 蓝晓燕, 刘紫一, 程雅琴, 等. 男护士职业性别刻板印象与职业认同及职业生涯规划的相关性[J]. 2020, (4).
- [15] 景兴科, 景钰, 曾莉, 等. 社会支持与高职护理实习生职业倦怠、心理健康的相关性研究[J]. 2019, (6).

收稿日期: 2022年6月15日

出刊日期: 2022年8月2日

引用本文: 胡琴琴, 汪婉君, 曾玉. 二孩政策下手术室护理人力资源管理压力的质性研究[J]. 现代护理医学杂志, 2022, 1(3): 52-54

DOI: 10.12208/j.jmnm.202200149

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网(CNKI Scholar)、万方数据(WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS