

的保护作用[J]. 中国中西医结合急救杂志, 2014, (3):225 - 228.

11 陈显峰,胡军涛,张 驰,等. 右美托咪定镇静对脓毒症并发 ARDS 患者肺保护作用的研究[J]. 中华危重病急救医学,2018, 30(2):151 - 155.

12 Cui Y, Ding Y, Chen L, et al. Dexmedetomidine enhances human lung fluid clearance through improving alveolar sodium transport [J]. Fundam Clin Pharmacol,2017,31(4):429 - 437.

13 Xu Y, Zhang R, Li C, et al. Dexmedetomidine attenuates acute lung injury induced by lipopolysaccharide in mouse through inhibition of MAPK pathway[J]. Fundam Clin Pharmacol,2015,29(5): 462 - 471.

14 钱春霞. 不同剂量右美托咪定对 ARDS 患者炎症因子的作用比较[J]. 中国医药指南,2016,14(33):40 - 41.

[收稿日期 2019 - 01 - 15][本文编辑 余 军 吕文娟]

课题研究 · 论著

广西柳州市公立医院医师执业满意度调查及其影响因素分析

刘金纪, 陈秋菊, 莫雄钧, 王晓婷, 王 欢, 黄辉凤, 滕翠英, 黄 丽, 丁俊景, 韦兰纯

基金项目: 柳州市科协软科学研究项目(编号:柳科协软 20150111)

作者单位: 545001 广西,柳州市红十字会医院医院办公室(刘金纪,黄辉凤),科教科(陈秋菊),医务科(莫雄钧,丁俊景),人事科(王晓婷),外联办(王 欢,黄 丽),病案室(滕翠英),党办(韦兰纯)

作者简介: 刘金纪(1979 -),男,硕士,副主任医师,研究方向:卫生事业管理。E-mail:375383754@qq.com

【摘要】 目的 了解柳州市市属公立医院医师执业满意度及其影响因素。方法 采用分层随机抽样的方法抽取柳州市市属 9 家二级及以上公立医院的 306 名执业医师作为调查对象。采用问卷调查的方式了解其对执业的满意度,分析影响医师执业满意度的相关因素。结果 54.58% (167/306)的执业医师对当前的执业环境感到满意。当以医院级别、年龄、性别、文化程度、科室、职称、每周工作时间及聘用形式进行分组时,组间满意度得分差异有统计学意义($P<0.05$)。二分类 Logistic 回归结果显示,认为医师行业的整体形势会更好、表示非常喜欢医师这个职业及表示没有产生过转行的想法等 10 个条目特征的医师总体满意度较高($P<0.05$)。结论 广西柳州市公立医院医师执业满意度居于一般水平,应加强医疗资源的优化配置、推行分级诊疗制度、完善薪酬制度及创造和谐的工作环境,以提升医务人员的执业满意度。

【关键词】 公立医院; 医师; 满意度; 影响因素

【中图分类号】 R 192.3 【文献标识码】 A 【文章编号】 1674 - 3806(2020)02 - 0153 - 06

doi:10.3969/j.issn.1674 - 3806.2020.02.12

Survey on practice satisfaction of medical practitioners in Liuzhou public hospitals and analysis of its influencing factors LIU Jin-ji, CHEN Qiu-ju, MO Xiong-jun, et al. Hospital Office, Liuzhou Red Cross Hospital, Guangxi 545001, China

【Abstract】 Objective To study the practice satisfaction of medical practitioners in Liuzhou public hospitals and its influencing factors. Methods Three hundred and six medical practitioners were selected from Liuzhou City's 9 public hospitals at or above the second level as the survey subjects by stratified random sampling method. The questionnaire survey was used to study the practice satisfaction of the medical practitioners and analyze the related factors influencing their satisfaction in practice. Results In this study, 54.58% (167/306) of the practitioners were satisfied with the current practice environment. When the hospital level, age, gender, education level, department, professional title, working hours per week and employment form were grouped, the difference of satisfaction scores among the groups was statistically significant($P<0.05$). The results of binary Logistic regression analysis showed that the overall situation of physician profession would be better, and the overall satisfaction of the practitioners having ten item

characteristics including having the idea that they liked the profession very much and that they did not have the idea of changing their profession was higher($P<0.05$). **Conclusion** The medical practitioners' professional satisfaction of public hospitals in Liuzhou City of Guangxi is at a general level. It is necessary to strengthen the optimal allocation of medical resources, implement the hierarchical diagnosis and treatment system, improve the salary system and create a harmonious working environment to improve the professional satisfaction of medical staff.

[Key words] Public hospitals; Medical practitioners; Degree of satisfaction; Influencing factors

随着医疗服务供给与需求的矛盾不断紧张,公立医院医师对执业的满意度将会对医患关系造成影响。第五次国家医务人员执业环境现状调查结果显示,医务人员的执业荣誉感呈逐渐下降趋势^[1]。近年也有调查^[2]显示,医务人员对当前的执业满意度不高,而薪酬待遇、执业环境及社会认同是影响医护人员职业满意度的重要因素。本研究旨在探讨广西柳州市公立医院医师对其执业环境的满意度,并分析其影响因素,为改善医师执业环境,保证医师队伍实现可持续发展提供依据,报告如下。

1 对象与方法

1.1 调查对象 本次共调查广西柳州市城中区、鱼峰区、柳北区、柳南区 9 家市属公立医院的执业医师 320 名。纳入标准:(1)在广西柳州市市属二级及以上公立医院工作 1 年以上的执业医师;(2)自愿参与本次调查,并签署知情同意书的医师。排除标准:(1)调查期间未在所属医院工作的医师,包括外出进修、事病产假者;(2)在调查医院内工作的非本院执业医师,包括进修生、实习生。

1.2 调查方法 采用多阶段分层随机抽样的方法从柳州市所有市属公立医疗机构中抽取广西柳州市市属 9 家公立医院,再按比例抽取内、外、妇、儿等科室,最后再抽取医师共 320 名进行问卷调查。调查使用的问卷为在明尼苏达满意度量表^[3]的基础上自行设计的问卷,问卷的内容包括一般人口学特征如性别、年龄、学历及职称等,以及职业认同感(4 个条目)、医院内部环境(11 个条目)、工作强度与工作回报(9 个条目)和社会执业环境(8 个条目)4 个维度组成。问卷的整体信度 Cronbach's α 值为 0.943, KMO 系数值为 0.915, Bartlett 球形检验的 χ^2 值为 5377.323($P<0.001$)。经主成分分析发现,特征值 >1 的因子有 6 个,对方差的累积贡献率为 63.4%,具有较高的结构效度;各个维度的 Cronbach's α 值分别为 0.795、0.877、0.865 和 0.882。调查人员由经过统一培训的课题组人员组成,采用自填的方式进行问卷调查。调查对象完成问卷后,由调查人员核对问卷,查漏补缺。问卷采用李克特 5 级量表评分法,对每一个问题给出的答案分为非常同意、同意、

一般、不同意、非常不同意 5 个答案,分别赋予 5、4、3、2、1 分,医师执业总体满意度以问卷总分 ≥ 111 分为满意, <111 分为不满意。

1.3 统计学方法 应用 EpiData3.1 软件建立数据库并录入数据,采用 SPSS18.0 统计学软件进行数据分析。计量资料以均数 $\pm$ 标准差($\bar{x}\pm s$)表示,两组比较采用成组 t 检验,多组间比较采用单因素方差分析;计数资料以百分率(%)表示,组间比较采用 χ^2 检验。医师执业环境满意度的影响因素分析采用二分类 Logistic 回归分析。 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 受调查医师的基本情况 本调查共抽选执业医师 320 名,其中有效问卷 306 份(95.63%)。二级医院 98 人(32.03%),三级医院 208 人(67.97%);年龄 ≤ 32 岁 152 人(49.67%),年龄 >32 岁 154 人(50.33%);男性 138 人(45.10%),女性 168 人(54.90%)。见表 1。

表 1 306 名受调查医师的基本情况

属 性	人数(%)	属 性	人数(%)
医院级别		职称	
二级医院	98(32.03)	无职称	47(15.36)
三级医院	208(67.97)	住院医师	102(33.33)
年龄(岁)		主治医师	106(34.64)
≤ 32	152(49.67)	副主任医师	47(15.36)
> 32	154(50.33)	主任医师	4(1.31)
性别		月收入(元)	
男	138(45.10)	≤ 3000	68(22.22)
女	168(54.90)	3001~5000	152(49.67)
婚姻状况		5001~7000	69(22.55)
已婚	201(65.69)	> 7000	17(5.56)
未婚	100(32.68)	1 周工作时间(h)	
离异	3(0.98)	< 40	27(8.82)
丧偶	2(0.65)	40~50	85(27.78)
文化程度		51~60	82(26.80)
大专及以下	21(6.86)	> 60	112(36.60)
本科	206(67.32)	1 周夜班次数(次)	
硕士	73(23.86)	1	100(32.68)
博士	6(1.96)	2	174(56.86)
科室		3	14(4.58)
内科	87(28.43)	≥ 4	18(5.88)
外科	72(23.53)	聘用形式	
妇科	31(10.13)	在编	178(58.17)
儿科	34(11.11)	合同	128(41.83)
其他	82(26.80)		

2.2 各维度条目得分情况 在职业认同感维度中,被调查对象对其总体评分为(3.03 ± 0.81)分;在医院内部环境维度中,被调查对象对其总体评分为(3.49 ± 0.57)分,是 4 个维度当中评分最高的;在工作强度与工作回报维度中,被调查对象对其总体评分为(2.85 ± 0.70)分;在社会执业环境维度中,被调查对象对其总体评分为(2.77 ± 0.71)分。见表 2。

表 2 306 名受调查医师各维度条目得分情况

调查维度	非常不同意(1 分)	不同意(2 分)	一般(3 分)	同意(4 分)	非常同意(5 分)	平均分(分)
职业认同感维度						
我认为医师行业的整体形势会变更好	31	83	94	78	20	2.91 ± 1.09
我非常喜欢医师这个职业	17	23	116	110	40	3.43 ± 1.00
我没有产生过转行的想法	34	72	62	105	33	3.10 ± 1.20
我希望我的子女能从医	142	77	55	19	13	1.97 ± 1.13
医院内部环境维度						
我所在医院的环境和条件很舒适	10	22	139	110	24	3.38 ± 0.85
我对所在科室的办公环境感到满意	5	27	105	137	32	3.54 ± 0.86
我所在科室人员配备很充足	34	73	109	70	20	2.90 ± 0.85
我和科室同事沟通良好	2	3	57	171	73	4.01 ± 0.86
我们科室的团队精神很强	1	4	71	167	63	3.94 ± 1.08
我们科室的学术氛围浓厚	2	17	120	118	49	3.64 ± 0.84
我们科室的医德医风值得称道	2	1	51	163	89	4.10 ± 0.72
医院的后勤服务及时到位	10	21	139	109	28	3.30 ± 0.93
在工作中我很受领导的重视	2	18	175	90	18	3.32 ± 0.74
医院的行政管理部門的服务让我满意	17	39	136	96	18	3.19 ± 0.93
医院的安全保卫工作让我很安心	20	50	139	81	16	3.08 ± 0.95
工作强度与工作回报维度						
我的工作时间安排比较合适	41	71	115	70	9	2.88 ± 1.03
当前的工作压力,我能够承受	17	36	130	110	13	3.22 ± 0.91
我每天的接诊量及手术量是适当的	11	57	144	80	14	3.09 ± 0.87
我能够很好地兼顾工作和家庭	41	66	117	65	17	2.84 ± 1.08
我对个人的职称晋升很满意	12	55	156	74	9	3.04 ± 0.83
我对个人的收入水平很满意	49	105	109	35	8	2.50 ± 0.98
我的劳动报酬能体现我的价值	59	109	96	28	14	2.44 ± 1.04
我认为医院的绩效分配是科学的	42	73	125	54	12	2.74 ± 1.02
我认为科室的绩效分配是公平合理的	24	60	141	73	8	2.94 ± 0.92
社会执业环境维度						
我的患者很信任我,纠纷很少	20	52	88	121	25	3.26 ± 1.08
近一年我未遭过患方辱骂、恐吓和殴打	41	66	64	102	33	3.07 ± 1.23
目前群众对医院的期望值是合理的	53	103	85	49	16	2.58 ± 1.11
目前医师群体的社会地位较高	71	111	87	29	8	2.32 ± 1.01
媒体能客观公正对医院进行报道	114	101	57	24	10	2.67 ± 1.08
当前的医疗纠纷处理方法是合理的	69	98	91	39	9	2.42 ± 1.06
我希望进行多点执业	6	24	78	116	82	3.78 ± 0.98
我对当前的医改政策很满意	67	90	109	32	8	2.42 ± 1.02

2.3 各属性分组满意度得分情况比较 各属性分组满意度得分情况比较结果显示,当以医院级别、年龄、性别、文化程度、科室、职称、每周工作时间、聘用形式进行分组时,组间的满意度得分比较差异有统

计学意义($P < 0.05$)。三级医院、年龄较大、女性、文化程度较高、外科、职称较高、每周工作时间较长及在编人员满意度得分较低。见表3。

表3 306名受调查医师各属性分组满意度得分情况比较[$n, (\bar{x} \pm s)$]

属 性	人数	分数(分)	t/F	P	属 性	人数	分数(分)	t/F	P
医院级别					职称				
二级医院	98	117.14 ± 21.92	3.113	0.001	无职称	47	128.47 ± 20.79	9.462	0.000
三级医院	208	109.36 ± 16.71			住院医师	102	116.70 ± 20.06		
年龄(岁)					主治医师	106	108.54 ± 19.06		
≤32	152	117.90 ± 20.41	2.760	0.006	副主任医师	47	111.30 ± 18.72		
>32	154	111.44 ± 20.53			主任医师	4	101.50 ± 19.94		
性别					月收入(元)				
男	138	117.39 ± 20.76	2.582	0.010	≤3000	68	118.22 ± 22.35	1.179	0.318
女	168	111.31 ± 20.76			3001 ~ 5000	152	114.06 ± 20.80		
婚姻状况					5001 ~ 7000	69	113.77 ± 18.99		
已婚	201	112.88 ± 20.99	2.394	0.069	>7000	17	109.00 ± 18.91		
未婚	100	118.43 ± 19.22			1周工作时间(h)				
离异	3	121.00 ± 14.18			<40	27	127.22 ± 23.20	6.675	0.000
丧偶	2	94.00 ± 49.50			40 ~ 50	85	118.44 ± 18.47		
文化程度					51 ~ 60	82	112.88 ± 19.76		
大专及以下	21	126.86 ± 20.90	3.542	0.015	>60	112	110.04 ± 20.82		
本科	206	113.11 ± 19.25			1周夜班次数(次)				
硕士	73	116.32 ± 23.03			1	100	118.24 ± 20.04	1.569	0.197
博士	6	104.50 ± 25.38			2	174	112.70 ± 20.32		
科室					3	14	117.00 ± 18.56		
内科	87	114.28 ± 19.91	5.215	0.000	≥4	18	114.36 ± 30.62		
外科	72	107.01 ± 18.72			聘用形式				
妇科	31	111.81 ± 18.15			在编	178	110.36 ± 18.89	19.409	0.000
儿科	34	122.03 ± 20.98			合同	128	120.62 ± 21.66		
其他	82	119.77 ± 21.86							

2.4 医师执业满意度影响因素 Logistic 回归分析结果 按照医师执业总体满意度问卷总分≥111分为满意,<111分为不满意进行分类。306名医师中,54.58%对当前的执业环境总体满意。将问卷中各个维度的项目与总体满意度进行二分类 Logistic 回归分析,结果显示,认为医师行业的整体形势会更好、表示非常喜欢医师这个职业及表示没有产生过转行的想法等10个条目特征的医师总体满意度较高($P < 0.05$)。见表4,5。

表4 研究变量及赋值

变 量	赋值
因变量	
满意度	满意 = 1, 不满意 = 0
自变量	
认为医师行业的整体形势会更好	是 = 1, 否 = 0
表示非常喜欢医师这个职业	是 = 1, 否 = 0
表示没有产生过转行的想法	是 = 1, 否 = 0
对所在科室的办公环境感到满意	是 = 1, 否 = 0
认为所在科室人员配备很充足	是 = 1, 否 = 0
认为科室的学术氛围很浓厚	是 = 1, 否 = 0
认为医院后勤服务及时到位	是 = 1, 否 = 0
认为医院的安全保卫工作让我很安心	是 = 1, 否 = 0
认为工作时间安排比较合适	是 = 1, 否 = 0
认为得到患者的信任	是 = 1, 否 = 0

表 5 医师执业满意度影响因素的 Logistic 回归分析结果

项 目	β	标准误	wald χ^2	P	OR(95% CI)
认为医师行业的整体形势会变更好	2.970	0.653	20.676	0.000	19.486(5.418 ~ 70.090)
表示非常喜欢医师这个职业	1.092	0.476	5.257	0.022	2.980(1.172 ~ 7.579)
表示没有产生过转行的想法	1.073	0.458	5.489	0.019	2.924(1.192 ~ 7.173)
对所在科室的办公环境感到满意	1.398	0.460	9.244	0.002	4.049(1.644 ~ 9.973)
认为所在科室人员配备很充足	1.279	0.534	5.734	0.017	3.594(1.261 ~ 10.243)
认为科室的学术氛围很浓厚	1.117	0.454	6.061	0.014	3.055(1.256 ~ 7.432)
认为医院后勤服务及时到位	2.068	0.535	14.936	0.000	7.907(2.771 ~ 22.567)
认为医院的安全保卫工作让我很安心	1.851	0.604	9.382	0.002	6.366(1.948 ~ 20.810)
认为工作时间安排比较合适	2.511	0.718	12.226	0.000	12.314(3.014 ~ 50.307)
认为得到患者的信任	1.386	0.476	8.466	0.004	4.000(1.572 ~ 10.176)

3 讨论

3.1 在总体满意度方面,调查结果显示,广西柳州市市属公立医院医师总体执业满意度为 54.58%,高于国内其他调查^[4,5]的结果,这可能与区域间卫生人力资源配置及城市人口容量有关。柳州市是广西传统的工业城市,其经济发展水平和城市人口长期名列全区前茅,卫生资源配置尤其是医疗机构床位数和卫生技术人员两项卫生资源配置的公平性也优于其他地区^[6,7]。这提示卫生行政主管部门应加强卫生资源的优化,合理配置卫生资源,提高卫生资源配置的公平性,从而提高医师的执业满意度。

3.2 在一般社会人口特征中,调查结果显示,医师所属的医院级别较高者满意度得分较低,这与李建涛等^[8]对山西省医师执业环境现状调查结果一致。这可能与医院等级高,医师的工作时间较长和压力较大有关^[9]。一方面,优质的医疗资源集中于三级医院,级别较高的医院患者多,“看病难”、“看病贵”问题突出;另一方面,患者对级别较高的医院的期望较高,医师压力大^[10]。这提示卫生行政主管部门应当加大对二级及以下医院的投入力度,加快推进分级诊疗制度,实现患者合理分流,减轻患者疾病负担和三级医院医务人员的压力。

3.3 在工作强度和工作回报维度中,调查结果显示,医师职称较高者、工作时间较长者满意度得分较低。这可能是高职称医师往往集中于三级医院,所承担的工作较多有关。我国医疗机构手术分级管理规定,医师职称越高者开展的手术项目的风险越高、难度越大^[11]。因此高职称者需承担的手术风险越高、心理压力越大。这也提示医院管理者不仅要在劳务价值上体现高职称者的技术含量,更要注重疏导高职称者的心理压力。另外,大部分医院医师每周工作时间在 40 ~ 60 h,超时工作、缺少休息时间已经是医务人员的工作常态。由于医疗行业存在其本身的特殊性,紧急抢救、院内会诊等都要求医师即使

下班也需要无条件地再投入到工作中去,医师超时、超负荷的工作已成常态^[12]。这也是造成医师执业环境恶劣的重要因素^[13]。同时,这也提醒卫生行政管理部门要重视医师的休息权利,制定合理的轮休制度。

3.4 在职业认同感(4 个条目)维度中,调查显示有 3 个条目(“认为医师行业的整体形势会变更好”、“表示非常喜欢医师这个职业”、“表示没有产生过转行的想法”)医师的总体满意度较高,表明提升医师的职业认同感可有效提升医师的执业满意度。在医院内部环境(11 个条目)维度中,调查显示有 5 个条目(“对所在科室的办公环境感到满意”、“认为所在科室人员配备很充足”、“认为科室的学术氛围很浓厚”、“认为医院后勤服务及时到位”、“认为医院的安全保卫工作让我很安心”)医师的总体满意度较高,表明为医师创造良好的医院内部环境能有效提高医师的执业满意度。在工作强度和工作回报(9 个条目)维度中,调查显示仅有“工作时间安排比较合适”这一条目医师的总体满意度较高,这表明工作强度和工作回报是导致医师执业环境满意度不高的重要因素。可见,当前的工作强度和工作回报是不相称的,应改革薪酬制度,提高医务人员的薪酬福利水平。高收入不仅能改善生活水平,而且更能体现医务人员的劳动价值和技术水平,是医务人员获得职业成就感的重要标志^[14]。在社会执业环境(8 个条目)维度中,调查显示仅有“认为得到患者的信任”这一条目医师的总体满意度较高。表明社会环境也是影响医师执业满意度的重要因素。当前医务人员的职业环境差、工作强度大、职业风险高、医患关系紧张及社会评价不公正等因素给医师造成了巨大的心理和人身安全压力^[15]。因此,建立健全的相关法律制度,从法律层面充分保护医务人员的合法权益的同时,应引导舆论监督,使舆论对于医疗工作中存在的问题给予客观的报道。

参考文献

1 王 帅,张耀光,徐 玲.第五次国家卫生服务调查结果之三——医务人员执业环境现状[J].中国卫生信息管理杂志,2014,11(4):321-325.

2 赵海霞,孙 伟,唐月红.某区医护人员满意度及身心健康调查[J].解放军医院管理杂志,2017,24(12):1140-1142.

3 周凌明,王 冬.基于明尼苏达量表的医生工作满意度实证研究[J].中国卫生质量管理,2018,25(5):55-58.

4 郭金玲,姬 昆,蔡展慧,等.河南省医师执业环境现状调查与发展对策研究[J].中国医院管理,2014,34(8):22-24.

5 范晓燕.改善医师执业环境 维护医师合法权益[J].江苏卫生事业管理,2014,25(6):168-169.

6 梁胜林,王 勇,冯启明,等.广西卫生人力资源配置现状及其公平性研究[J].广西医学,2016,38(4):521-524.

7 邹 雄,李连凤,黄李凤.广西壮族自治区14市医疗卫生资源配置公平性和利用效率评价[J].医学与社会,2014,27(11):48-50,74.

8 李建涛,李俊峰,张寒冰,等.山西省医师执业环境认知调查[J].中华医院管理杂志,2016,32(9):685-688.

9 金 璇,王 洋,马腾阳,等.我国公立医院医务人员工作压力、医疗服务质量与工作满意度关系研究[J].中国卫生事业管理,2018,35(9):705-709,720.

10 赵凤娥.山东省医疗机构医务人员执业环境认知分析[D].济南:山东大学,2017.

11 张寒冰,李建涛,李俊峰.山西省医师职称现状及对职称评审态度的调查[J].中国药物与临床,2016,16(12):1735-1737.

12 季慧敏,田 侃,臧运森.医务人员休息权保障与和谐医患关系构建[J].中国卫生事业管理,2016,33(5):368-370.

13 廖静茹.医务人员休息权研究[J].法制与社会,2014,9(14):176-177.

14 吴雪峰,区永锦.汕头市三甲医院医生工作满意度调查与分析[J].中国卫生质量管理,2014,21(4):60-64.

15 李 君,魏占英.我国公立医院改革面临的挑战与对策[J].医学与社会,2015,28(12):29-30,45.

[收稿日期 2019-05-16][本文编辑 余 军 吕文娟]

博硕论坛·论著

内蒙古林业总医院产超广谱 β -内酰胺酶细菌检出情况分析

史 瑀, 穆金智, 殷翠香, 赵 健, 李泽文

作者单位: 022150 呼伦贝尔, 内蒙古民族大学第二临床医学院(内蒙古林业总医院)

作者简介: 史 瑀(1984-), 男, 医学硕士, 主治医师, 研究方向: 医院感染管理。E-mail: 396632469@qq.com

通讯作者: 李泽文(1963-), 男, 大学本科, 主任医师, 研究方向: 医院感染管理。E-mail: lyzylizewen@qq.com

【摘要】 目的 分析内蒙古林业总医院产超广谱 β -内酰胺酶细菌的季节性规律, 为产超广谱 β -内酰胺酶细菌的防控工作提供科学依据。**方法** 利用集中度与圆形分布法, 对 2012~2017 年产超广谱 β -内酰胺酶细菌的季节性趋势进行分析。**结果** 内蒙古林业总医院产超广谱 β -内酰胺酶细菌检出的集中度为 $M = 0.348$, 通过圆形分布法发现内蒙古林业总医院产超广谱 β -内酰胺酶细菌检出的高峰日为 8 月 16 日。检出高峰时期为 149 d, 检出高峰时间段为 6 月 2 日~10 月 30 日。**结论** 该院产超广谱 β -内酰胺酶细菌具有一定的季节性趋势, 应在该时段加强防控工作, 避免医院感染的发生。

【关键词】 集中度; 圆形分布法; 超广谱 β -内酰胺酶; 季节性

【中图分类号】 R 115 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1674-3806(2020)02-0158-04

doi:10.3969/j.issn.1674-3806.2020.02.13

Analysis of detection of the extended-spectrum β -lactamases producing bacteria in Inner Mongolia Forestry General Hospital SHI Yu, MU Jin-zhi, YIN Cui-xiang, et al. The Second Clinical Medical School of Inner Mongolia University for Nationalities (Inner Mongolia Forestry General Hospital), Hulun Buir 022150, China

【Abstract】 Objective To analyze the seasonal regularity of extended-spectrum β -lactamases (ESBLs) producing bacteria in Inner Mongolia Forestry General Hospital, and to provide scientific basis for the prevention and control of ESBLs producing bacteria. **Methods** The seasonal trend of ESBLs producing bacteria from 2012 to 2017 was analyzed by using concentration and circular distribution methods. **Results** The concentration of ESBLs produ-