

护士长领导行为与护士工作环境感知的相关分析

王艳玲 何燕[△]

(济宁医学院附属医院, 济宁 272029)

摘要 目的 探讨护士长领导行为与护士工作环境感知的相关性,为护理管理者提高护士工作环境感知和护理工作满意度,进而提高护理工作质量提供客观依据。**方法** 采用徐联仓等翻译并修订《医院领导行为评估表》和陈雪蕾《中文版护士工作环境感知量表》对济宁医学院某附属医院护士 200 名进行问卷调查,并对二者进行相关性分析。**结果** 护士长领导行为量表的总得分为 84.66 分,分量表中 P 职能得分为 (45.70 ± 4.36) 分、M 职能得分 (39.29 ± 5.54) 分;护士工作环境感知量表总得分 (2.66 ± 0.52) 分,护士工作环境感知量表分维度得分由高到低依次为临床工作的制度保障、专业实践、护理管理、医护合作、参与决策和发展、人力与物力;护士长领导行为总分与护士工作环境感知总分存在显著正相关 ($r=0.238, P<0.01$)。**结论** 护士长领导行为与护士工作环境感知存在正相关性,建议加强对护士长领导行为相关知识培训,提高护士对工作环境感知,进而提高护理工作质量。

关键词 护士长;领导行为;护士;工作环境;感知

中图分类号:R47 文献标识码:A 文章编号:1000-9760(2018)04-150-03

The influence of head nurse leadership behavior on working environment awareness of nurses

WANG Yanling, HE Yan

(The Affiliated Hospital of Jining Medical University, Jining 272029, China)

Abstract: Objective To explore the relationship between the head nurse leadership behavior and the nurse working environment influence of perception, for the sake of improving nursing managers working environment perception and improving nurse job satisfaction, and the quality of nursing. **Methods** To use xu lian cang's *The hospital leadership behavior assessment scale*, and chenxuelei's *Chinese nurse working environment perception scale* conducted a questionnaire survey by jining medical affiliated hospital among 200 nurses. **Results** The hospital leadership behavior assessment scale total score was 84.66 ± 9.81, subscale P function was 45.70 ± 4.36, subscale M function was 39.29 ± 5.54, The nurse working environment perception scale for the total score was 2.66 ± 0.52, The scores of nurses' work environment perception scale scores from high to low are the system guarantee of clinical work, professional practice, nursing management, health care cooperation, participation decision-making and development, manpower and material resources; The head nurse leadership behavior the total score and nurse working environment perception exist significant positive correlation ($r=0.238, P<0.01$). **Conclusion** There is a positive correlation between the leadership behavior of nurses and the perception of nurses' work environment. It is suggested to strengthen the training of head nurses' knowledge about leadership behavior, to improve nurses' perception of work environment, and thus to improve the quality of nursing work.

Keywords: The head nurse; Leadership behavior; Nurse; Work environment; Perception

护士长领导行为是进行有效管理的关键,影响护士的工作积极性、工作业绩、人员素质及团队凝

聚力^[1],而护士是医院环境中直接为病人提供服务最多的人员,良好的工作环境是护理人员提供护理服务,更好完成护理活动,提高护理质量的重要条件^[2]。且护士长是护士日常接触最多的领

△[通信作者]何燕, E-mail: heyans3922@163.com

领导者,因此,了解护士长领导行为与护士工作环境感知的关系,为护理管理者通过各种方式提高护士长领导行为提供依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

在济宁医学院某附属医院按科室的不同随机抽取,所有内科(心内、神经内、呼吸内、肾脏内、心内)、外科(普外、骨外、胸外、心外、神经外)、妇科、儿科的护士为调查对象。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 1)一般资料问卷:包括年龄、性别、职称等;2)医院领导行为评估表:由 20 个项目组成^[3],前 10 个项目测量以达到医院目标为目的的工作绩效(performance,简称 P)职能,包括护士长对护理人员遵守规章制度的要求、工作命令程度、工作量要求、工作灵活性、计划性等 10 个问题;后 10 个项目测量以维护和强化医院内部各种关系为目的的团体维系(maintenance,简称 M)职能,包括护士长对下属工作能力的肯定、工作协商、支持、信任、关心、尊重等 10 个问题。每个问题按 Likert 五分量表评分,分别为很不符合、不太符合、一般符合、比较符合、非常符合,得分依次为 1~5 分,P 职能和 M 职能满分均为 50 分,量表总得分即为全部条目得分总和,得分越高,护士领导行为水平越好越高。量表由徐联仓等翻译修订,量表折半信度系数 0.97,已经验证量表具有良好信度和效度,本次调查对本量表行适当修订,通过测试 M 职能和 P 职能的 Cronbach's α 系数为 0.823~0.947,表明内容效度较好;3)陈雪蕾等^[2]护士工作环境感知(PNWE)量表:量表包括 41 个条目,由 6 个因子即专业发展及参与决策、人力和物力、护理管理、专业实践、医护协作、临床工作制度各因子的 Cronbach's α 系数在 0.785~0.929 之间,折半信度在 0.775~0.915 之间,信度较好。

1.2.2 调查方法 由经过培训的调查员在上述各科室随机抽取本科室护士各 20 名进行调查,发放问卷。共发放问卷 200 份,回收 190 份,有效问卷 180 份,有效率为 90%。

1.3 统计学方法

全部数据输入 Excel 建立数据库,采用 SPSS16.0 软件应用 $\bar{x} \pm s$ 和率进行统计描述、Pearson 相关性分析。

2 结果

2.1 护士长领导行为及护士工作环境感知得分见表 1。

表 1 护士长领导行为及护士工作环境感知得分($\bar{x} \pm s$,分)

类别	得分
护士长领导行为	
总分	84.66 ± 9.81
P 职能	45.70 ± 4.36
M 职能	39.29 ± 5.54
护士工作环境感知	
总分	2.66 ± 0.52
参与决策与发展	2.59 ± 0.42
人力与物力	2.27 ± 0.52
护理管理	2.75 ± 0.72
专业实践	2.80 ± 0.57
医护合作	2.89 ± 0.56
临床工作的制度保障	2.71 ± 0.35

2.2 护士长领导行为与护士工作环境感知相关性

护士长领导行为总分与护士工作环境感知总分存在正相关,且分维度之间也存在显著正相关。见表 2。

表 2 护士长领导行为与护士工作环境感知相关性分析(r)

项目	P 职能	M 职能	护士长领导行为总分
护士工作环境感知总分	0.19*	0.20*	0.23**
参与决策与发展	0.18	0.37**	0.73**
人力与物力	0.18*	0.10	0.38*
护理管理	0.62**	0.68**	0.21*
专业实践	0.16	0.44**	0.23*
医护合作	0.06	0.07	0.02
临床工作的制度保障	0.27**	0.45**	0.66**

注: *表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$

3 讨论

3.1 护士长领导行为分析

本文结果显示,护士长领导行为的总得分为 84.66,护士长领导行为中 P 职能、M 职能得分分别为(45.70 ± 4.36)、(39.29 ± 5.54)分,与相关研究结果一致^[3-4],这说明本次调查的护士对护士长领导行为持较为肯定的态度。

护士长领导行为中 P 职能^[3]主要指护士长对护理人员遵守规章制度的要求、工作命令程度、工作量要求、工作灵活性、计划性等方面的职能,本文结果表明,护士长 P 职能得分较高,这与国内外研究结果相类似^[5-7],护士长的领导行为更倾向于定规方面,即将完成工作任务放在首要位置^[5]。更注重任务的完成^[6-7]。分析其原因可能与医院对护

士长的考核评价内容有关。目前,护理质量考核和安全考核仍是考评护士长的重点内容,使护士长将过多的精力放在如何更好地完成任务和不出差错事故等方面,而对如何更科学高效地管理缺乏深入的探索和研究。

护士长领导行为中 M 职能^[3] 主要指护士长对下属工作能力的肯定、工作协商、支持、信任、关心、尊重等方面职能。本文结果显示,护士长 M 职能得分与 P 职能相比相对较低,可能与护理工作的特殊性有关,因其对完成工作绩效更为关注,而忽视了团体维系,导致得分较低。

因此,提示护士长在日常的护理管理中应采用人性化监督管理策略,在工作中应多倾听和采纳护士的意见,善于授权,鼓励护士通过自我引导、自我管理、自我监督灵活完成工作,提高工作自主性。

3.2 护士工作环境感知分析

本文结果显示,护士工作环境感知量表总得分为(2.66±0.52)分,与相关研究结果一致^[6]。分维度得分最高的为医护合作,与唐彦等^[7] 研究结果一致,表明本次调查护士对于科室氛围、医护团队之间的合作、人际关系等感知较好;分维度中得分最低的为人力与物力,与相关研究结果一致^[6],说明护士对护理患者的人力以及支持系统不满意,充足的人力与物力包含多个方面,如床护比、护患比、护理工作模式等,近年来随着人口老龄化及“二胎”政策的实施,护理人力不足矛盾日益明显,合理增加护理人力、物力、探讨革新护理排班和护理工作模式,是护士长需思考的问题。

3.3 护士长领导行为与护士工作环境感知相关性分析

行之有效的领导是领导者的个性特征、行为特征、下属的特征及所处的特定领导情境特征相互作用的结果^[5],且护士长的领导行为是进行有效管理的关键,影响护士的工作积极性、工作业绩、人员素质及团队的凝聚力^[8]。

本文结果表明,护士长领导行为中 P 职能、M 职能与护士工作环境感知的各个方面都有相关性。这说明,护士对护士长领导行为评价越高,护士对工作环境感知越好。护士长领导行为中 P 职能与护士工作环境感知中人力与物力、护理管理、临床工作的制度保障、编班制度存在显著相关性。护理的目的是为了解除患者的生理、心理和社会等问题,以促进患者康复和保持健康。因此,护理工作必须做到准确、细致,确保万无一失。因此,护士

长应对日常和突发性的工作程序制订周密的规章制度并严格照章实施,详细计划未来的工作并注意使用各种奖惩,促使护士努力工作以实现本组织的绩效目标等。

护士长领导行为中 M 职能与护士工作环境感知中参与决策与发展、护理管理、专业实践存在相关性,说明 M 职能与护士对护理工作中参与决策与发展、专业实践等方面感知存在相关性,如果护士长能够对下属工作能力表示肯定、支持、信任、关心、尊重,充分给予授权(比如护患比率、患者护理的组织方式等)在很大程度上调动了护士的积极性^[9],因此,提示护理管理者在做好定规工作的同时,要充分的授权,鼓励护士积极参与到护理决策中来,发挥护士自主权,不断地提高护士对实践的控制感,从而改善护士对工作环境的感知。

同时,建议护理部及院领导加强对护士长有关管理知识培训,提高护士长领导行为,进而改善护士对工作环境感知,提高护理工作质量。

参考文献:

- [1] 宁卓慧. 护士长领导行为与自我效能、成就目标定向的关系研究[D]. 太原:山西医科大学,2008.
- [2] 陈雪蕾,林平,赵振娟. 中文版护士工作环境感知量表的开发[J]. 中国护理管理,2011,11(4): 28-31.
- [3] 三隅二不二. 领导行为科学[M]. 刘允之,王南,文宝忠,等译. 北京:光明日报出版社,1991,140-144.
- [4] 陈新霞,娄凤兰. 护士长领导行为测评及与住院患者满意度的相关性[J]. 中华护理杂志,2006,41(11): 976-979.
- [5] 黎巧玲,车文芳,郑雪梅. 护士长领导行为调查分析[J]. 护理学杂志,2007,22(1): 8-10.
- [6] 赵鹏,贾晓慧,吕慧,等. 中文版护士工作环境感知量表的检验与运用[J]. 护理研究,2013,27(23): 2544-2547.
- [7] 唐彦,苏桂花,米光丽,等. 宁夏地区三级甲等综合医院护士感知的工作环境现状调查[J]. 护理研究,2016,30(33): 4161-4164.
- [8] Putti J M, Tong A C. Effects of leader behavior on subordinate satisfaction in a civil Service-Asian context[J]. Public Personnel Management, 1992, 21(1): 53-63. DOI:10.1177/009102609202100105.
- [9] 黎巧玲,车文芳,郑雪梅. 护士长领导行为调查分析[J]. 护理学杂志(综合版),2007,22(1): 8-10.

(收稿日期 2017-10-09)

(本文编辑:甘慧敏)